

unir

UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
DE LA RIOJA

Universidad Internacional de La Rioja
Máster en el ejercicio de la abogacía

DICTAMEN DE DERECHO LABORAL

Trabajo fin de máster presentado por: Christian Manuel Martínez Laurent
Titulación: Máster Universitario en
Abogacía
Área jurídica: Derecho laboral
Director: Carlos Arroyo

Gandesa
15/06/17

Firmado por: Christian Manuel Martínez Laurent

I. Objeto del dictamen

El objeto del presente dictamen es dar respuesta a los problemas planteados por la empresa de construcción X que dispone de dos centros de trabajos, uno en Madrid y otro en Móstoles, analizando la viabilidad y efectos que pueden tener las decisiones de la empresa.

II. Antecedentes de hecho

1) Estamos ante una empresa de construcción que dispone de dos centros de trabajos, uno en Madrid y otro en Móstoles. En el primer centro de trabajo hay 60 trabajadores y en el segundo 70. Los dos centros de trabajos están ubicados en la comunidad de Madrid.

2) No nos consta que haya un convenio de empresa, por lo tanto, entendemos que a la empresa se le aplica el V Convenio colectivo del sector de la construcción y el Convenio colectivo del grupo de construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid para el año 2016. Dado que no se ha dictado un nuevo convenio para el año 2017 y, por lo tanto, en virtud del art. 86.2 del Estatuto de los trabajadores (ET) que prevé la prórroga de año en año de los convenios colectivos, salvo pacto en contrario o denuncia expresa de las partes, este convenio es de aplicación.

3) Al estar ante dos centros de trabajos con más de 50 trabajadores entendemos que es de aplicación el art. 63 del ET de los trabajadores según el cual: "El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores". Así mismo, de conformidad con el art. 66 del ET habrá cinco miembros en los comités de empresa de cada centro de trabajo (cinco en el centro de Madrid y cinco en el de Móstoles). Por lo tanto, al existir en la misma empresa diversos comités de empresa, podríamos estar en presencia de un comité intercentros, siempre y cuando se hubiera pactado su constitución en el convenio colectivo vigente, art. 63.3 ET. Trataremos este hecho en una de las cuestiones adicionales que se plantearon al analizar los hechos del dictamen jurídico. El número máximo de representantes será de trece miembros, elegidos entre los miembros del comité de empresa de cada centro de trabajo. Añadir que estamos ante una elección de segundo grado al ser la del comité de empresa la de primer grado.

4) La empresa de construcción plantea en enero de 2017, con los representantes del comité de empresa, la posibilidad de modificar el modelo de recibo del pago de salario sin consultarlo con la sección sindical que no tiene representantes dentro del comité

5) Unos meses más tarde, el área de trabajos en piedra, que corresponde al centro de trabajo de Móstoles, pasa por una situación económica precaria, supuestamente causada por una disminución de la demanda. De ahí que, ante esta situación, la empresa se plantea proceder a un descuelgue del convenio sobre el centro de trabajo de Móstoles.

6) El descuelgue no es la única alternativa que tiene la empresa, también se plantea la posibilidad de optar por un ERTE. Atendiendo a los antecedentes de hecho, entendemos que dicha medida se limitaría al centro de Móstoles ya que este es el

que padece una situación económica precaria.

7) Un miembro de la sección sindical, que no encuentra representación dentro del comité de empresa, decide modificar su afiliación sindical y afiliarse a otro sindicato.

8) Finalmente, la empresa decide realizar, con carácter colectivo, unas mejoras en el marco de conciliación de vida laboral y familiar, limitando sus efectos a los trabajadores del centro de Madrid.

III. Cuestiones planteadas

Primera pregunta:

De acuerdo con los antecedentes de hecho expuestos, se suscitan en este primer punto las siguientes cuestiones jurídicas:

- 1) ¿Puede el comité intercentros modificar el modelo de recibo del pago del salario sin consultar la sección sindical?
- 2) ¿Qué tipo de acuerdo debe ser tomado en este caso?
- 3) ¿Es obligatorio acudir a un procedimiento de negociación colectiva?

Segunda pregunta:

De acuerdo con los antecedentes de hecho expuestos, se suscitan en este segundo punto las siguientes cuestiones jurídicas:

- 1) ¿Es posible proceder a un descuelgue de Convenio Colectivo Sectorial?
- 2) ¿Qué requisitos han de converger para proceder a un descuelgue?
- 3) ¿Es posible proceder a un descuelgue del convenio limitándolo al ámbito de un centro de trabajo? ¿En qué ámbito deben valorarse las pérdidas económicas para proceder a un descuelgue?

Tercera pregunta:

De acuerdo con los antecedentes de hecho expuestos, se suscitan en este tercer punto las siguientes cuestiones jurídicas:

- 1) ¿Es posible proceder a un ERTE limitando esta medida a un centro de trabajo?
- 2) ¿En qué caso debe intervenir la sección sindical en el proceso negociador del ERTE?
- 3) ¿Deben reconocerse la sección sindical y el comité de empresa?
- 4) ¿Qué pasa si hay conflicto a la hora de determinar quién está legitimado para representar a los trabajadores?

Cuarta y quinta pregunta:

De acuerdo con los antecedentes de hecho expuestos, se suscitan en este cuarto y quinto punto las siguientes cuestiones jurídicas:

- 1) ¿En caso de cambio de afiliación de un trabajador miembro de la sección sindical, este debería mantener su grado de representatividad?
- 2) ¿El trabajador que modifica su afiliación sindical y por lo tanto abandona la sección sindical, mantiene su derecho a ser informado por la empresa?

Sexta pregunta:

- 1) ¿Qué consecuencias tiene para una empresa incumplir con su obligación de información con relación a los representantes legales de los trabajadores?

Séptima pregunta:

- 1) ¿Pueden implementarse mejoras colectivas como decisión individualizada por la empresa?
- 2) ¿Cabe que las mejoras afecten exclusivamente a un único centro de trabajo?

IV: Normativa aplicable y jurisprudencia**Primera pregunta:****A) Normativa aplicable****Artículo 7 de la Constitución Española (CE)**

“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

Artículo 2 de la Constitución Española (CE)

“Todos tienen derecho a sindicarse libremente”.

Este artículo prevé el principio de libertad sindical, del cual debemos partir para entender que los trabajadores pueden libremente formar, afiliarse, e integrar secciones sindicales.

Art. 63 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

“El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses,

constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores”.

Este artículo, denominado “Comité de empresa”, establece los requisitos para tener como órgano representativo de los trabajadores a un comité de empresa.

Art. 66 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

“El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala: a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco”.

Este artículo, denominado “Composición”, prevé los umbrales que son de aplicación para definir la composición del comité de empresa.

Art. 63.3 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

“Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités”

Este artículo, denominado “Comité de empresa”, prevé en su punto tres la posibilidad de constituir un comité intercentros, siempre y cuando este previsto en el convenio colectivo.

Art. 29 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

“El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”.

Este artículo, intitulado “Liquidación y pago”, prevé en el párrafo 3 el precepto legal de aplicación sobre el recibo de salario estableciendo tres reglas:

- a) El deber de documentación del salario mediante la entrega al trabajador de un recibo individual del pago del mismo;
- b) Que el recibo de salario se ajuste al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- c) La posibilidad de que por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otro modelo que contenga, con la debida claridad y separación, las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Art. 87.2 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

“En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

- a) *Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal,*

así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.”

Al estar ante unos convenios sectoriales este artículo es interesante, porque prevé la legitimación para negociar en representación de los trabajadores en presencia de este tipo de convenios.

Art. 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical

“Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”.

Art. 8.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical

“Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos: b) A la negociación colectiva”.

Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994 (RCL 1995, 108)

El modelo de recibo del pago del salario fue aprobado por la orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, según la cual se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

En la exposición de motivos de la Orden Ministerial se indican las finalidades que persigue la regulación de este instrumento de documentación del salario, que son “la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas” y “la transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman la liquidación”.

B) Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Constitucional 61/1989; 84/1989; 173/1992

Según estas sentencias, las secciones sindicales tienen una doble dimensión: son instancias organizativas internas del sindicato y, a la vez, ostentan ante el empleador la representación de sus afiliados en el ámbito en que se hayan constituido.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas 27/09/01, EDJ 72077 y 28/06/02 EDJ 101267

Según estas sentencias, la falta de regulación convencional puede ser cubierta por un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Sentencia Tribunal Supremo 20/06/01, EDJ 16118

Según esta sentencia, cuando estamos en presencia de un comité intercentros, este es el que debe adoptar por decisión mayoritaria de sus miembros la iniciativa negociadora, siempre y cuando el convenio colectivo le atribuya facultades negociadores, art. 63.3 del ET.

Sentencia del Tribunal Supremo 22/12/2011, RJ 2012/1887

En dicha sentencia el Tribunal Supremo entendió que la empresa no puede decidir unilateralmente cambiar el sistema de entrega de nóminas a sus empleados. Es más, también considero que “la negativa del trabajador, en su posición de acreedor de la entrega material del recibo en soporte papel, a que ésta se sustituya por la información en el intranet de la empresa no es contraria a la buena fe. Ciertamente, la lectura y el archivo de un documento en soporte papel no suponen hoy por hoy la misma carga que las mismas operaciones en soporte informático, siendo lícito que el trabajador prefiera aquel procedimiento a éste. Y, además, la disponibilidad por parte del trabajador a efectos probatorios del documento privado del recibo en soporte papel es también hoy por hoy distinto, y probablemente mayor, que la disponibilidad de los datos sobre sus percepciones en soporte informático”.

En resumen, la Sala entiende que es lícito que el trabajador prefiera el sistema de entrega física por motivos de lectura y a efectos probatorios. Considera por lo tanto el Tribunal que la empresa no puede, de forma unilateral, sustituir su obligación de entregar el recibo de salarios en soporte papel por la puesta a disposición informática del mismo. Es necesario que así lo legitime el convenio colectivo o el “acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”. La entrega de los recibos de salarios en soporte papel solo puede desplazarse previo acuerdo colectivo y el método alternativo debe cumplir las mismas funciones que el clásico.

Sentencia del Tribunal Supremo 01/12/16, RJ 2016/6105

Rectificación de la doctrina, por parte del Tribunal Supremo, en cuanto el soporte en que deben entregarse los recibos de salarios. El Tribunal declara que: no es nula la decisión unilateral de la empresa de sustituir la entrega de la nómina a los trabajadores en el tradicional formato papel por la entrega a través de soporte informático. El Tribunal considera que ninguna de las normas, cuya infracción denuncia el recurrente (art. 29 ET y Orden de 27 de diciembre de 1994), contiene exigencia alguna respecto al formato en el que ha de entregarse las nóminas a los trabajadores. Lo que exige la ley es la entrega al trabajador de un recibo individual en el modelo oficial aprobado.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Navarra, 13 de octubre de 2005 (rec. 313/2005)

Esta sentencia define los acuerdos de empresa como “*un mecanismo comercial, de contenido material limitado o incluso monográfico, que si bien ha sido tipificado por el legislador, tiene un alto grado de informalidad y cuyo ámbito de actuación es la empresa o centro de trabajo*”.

Sentencia Tribunal Supremo de 24 enero 2013, RJ 2013, 1955

“La jurisprudencia y la doctrina mayoritaria ha atribuido a esos Acuerdos de Empresa naturaleza contractual y no normativa (a juicio de esta Sala hubiera sido preferible considerar que se integran como un anexo al contenido normativo del Convenio cuya laguna vienen a integrar, aplicable en el ámbito empresarial correspondiente), pero ello no obsta para que su eficacia –esto es: su fuerza vinculante, aunque no se la considere normativa sino contractual– sea general en el ámbito de la empresa”.

Esta sentencia confirma la tesis de la naturaleza contractual y eficacia personal general de los acuerdos de empresa. Así mismo añade que:

“hay que recordar que estos Acuerdos de Empresa no son solamente los citados por el ET sino que la jurisprudencia ha admitido esta figura del Acuerdo de Empresa con carácter general siempre que se lleven a cabo con la representación unitaria de los trabajadores –o incluso con las secciones sindicales que cuenten con la mayoría de los integrantes de dicha representación unitaria– y, además, con una funcionalidad muy amplia: no solamente regular determinadas cuestiones en defecto de regulación por el Convenio Colectivo mencionadas por el ET sino también actualizar las disposiciones del Convenio aplicable, suplir las lagunas del mismo y mejorar sus condiciones, pero no modificar en perjuicio de los trabajadores las condiciones de un convenio colectivo provincial durante su período de vigencia”.

Sentencia Audiencia Nacional de 21 de septiembre de 2012 (100/2012)

“En efecto, la doctrina constitucional y la jurisprudencia, citada más arriba, reiterada por STS 1-06-2007, rec. 71/2006 y STS 16-12-2009, RJ 2010/2133 ha defendido que la negociación colectiva de eficacia general solo es predicable de los convenios colectivos estatutarios, así como de los denominados acuerdos subsidiarios a convenio, regulados en los arts. 22.1 (sistema de clasificación profesional), 24.1 (sistema de promoción en la empresa), 29.1 (modelo de recibo de salarios), 34.1 (distribución irregular de jornada a lo largo del año), 34.3 (establecimiento del límite máximo de la jornada ordinaria, rebasando el límite máximo de nueve horas), y 67.1 ET (reglas de acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla en la empresa), cuya operatividad exige que se suscriban obligatoriamente por sujetos colectivos, que ostenten la mayoría de la representación de los trabajadores afectados, asegurando, de este modo, su eficacia personal general. – Dichos acuerdos están tasados legalmente, de manera que las materias citadas solo podrán acometerse mediante convenio colectivo o, en su defecto, mediante este tipo de acuerdos, siendo impertinente su regulación mediante otro tipo de acuerdo (STS 1-06-07, rec 71/06)-“

C) Doctrina

Alfonso Mellado, C.L., Pedrajas Moreno, A. y Sala Franco, Los pactos o acuerdos de empresa, Edición Tirant Lo Blanch p. 118, año 1996.

En cuanto a la naturaleza jurídica del acuerdo subsidiario, son numerosas las dudas que asaltan al intérprete, pues mientras parece evidente su carácter diverso al convenio colectivo, - según indica la llamada a actuar «en defecto» de éste -, del mismo modo, y como consecuencia lógica de su condición de acuerdo subsidiario al convenio estatutario, su eficacia necesariamente tiene que ser normativa (al menos en cuanto a su aplicación automática e imperativa) y tener alcance erga omnes si

cumplen los requisitos de legitimación.

En su libro, Alfonso Mellado viene a decir lo que nosotros desarrollamos en el apartado “fundamento jurídico”, es decir, que el acuerdo tendrá eficacia erga omnes si se respetan los requisitos de legitimación.

García Murcia, J., “Los acuerdos de empresa”, TEMAS LABORALES núm. 76. Págs. 85-111, año 2004.

“Los acuerdos de empresa constituyen una modalidad de acuerdo colectivo potenciada por la legislación laboral de las últimas décadas para abordar la regulación de algunos aspectos muy particulares de las relaciones de trabajo y para hacer frente a necesidades de reestructuración o reajuste de la plantilla de la empresa por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No entrañan una transformación radical del sistema de negociación colectiva, pero le añaden un nuevo ingrediente que se caracteriza sobre todo por su mayor cercanía a los problemas de la empresa y sus menores exigencias formales. En conjunto, aportan mayores dosis de flexibilidad y capacidad de adaptación al ordenamiento laboral, y abren nuevas posibilidades de participación de los trabajadores en la gestión y organización de la empresa, con la consiguiente restricción (por vía de contractualización) de los poderes empresariales. A falta de un régimen jurídico específico, pueden asimilarse en términos generales a los convenios colectivos estatutarios, aunque sus funciones son mucho más singulares y limitadas, y su espacio de juego mucho más reducido. En buena medida están subordinados al convenio colectivo ordinario, respecto del que actúan normalmente en condiciones de supletoriedad y subsidiariedad, aunque en algunos casos están habilitados para apartarse expresamente del mismo (“descuelgue”). Como modalidad de negociación colectiva expresamente respaldada por la ley, son vinculantes para los contratos de trabajo”.

Segunda pregunta:

A) Normativa aplicable

Artículo 14 de la Constitución Española

“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo dispone la posibilidad de que, a través de un instrumento de la negociación colectiva, las partes legitimadas acuerden no aplicar ciertas condiciones de trabajo. Para ello, dicho artículo establece, tanto las causas que puedan dar lugar a un descuelgue: organizativas, económicas, técnicas y productivas, como las materias objeto del descuelgue. El mecanismo de flexibilidad interna establecido en este artículo es solo para inaplicar, con carácter temporal, provisional y transitorio, las condiciones previstas en convenios colectivos estatutarios.

Artículo 41 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Establece el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Artículo que debe ser incorporado al trabajo, ya que se le hace referencia a la hora de distinguir entre convenio estatutario y extraestatutario.

Artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

El artículo 82.3 efectúa una remisión a la regulación del art. 87.1 del ET, que contempla no sólo la unidad empresarial de negociación sino también las de ámbito inferior: el centro de trabajo.

Real Decreto Ley 3/2012

“En cuarto lugar, en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”.

Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

“Artículo 3. Funciones.

1. *La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos desarrollará las siguientes funciones.*

c) Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

Artículo que prevé la posibilidad de acudir a la Comisión Consultativa Nacional de Convenios Colectivos, en caso de discrepancias, a la hora de negociar el descuelgue.

B) Jurisprudencia

Sala de lo Social del Tribunal Supremo, 14/05/1998, RCU 3539/1997

“La existencia de una situación económica negativa comporta, para la determinación de su concurrencia, la valoración del estado económico de la empresa en su conjunto. Suministra argumentos en favor de esta conclusión la STS/IV 24-04-1996 (recurso 3543/1995) al exigir que la situación económica negativa sea importante, o mejor, suficiente o trascendente, pues como señalaba en relación al concreto supuesto en ella enjuiciado, “la situación económica negativa de la empresa es más que suficiente a los fines comentados, puesto que las pérdidas sufridas por ésta son

elevadas”. b. Deben compararse, en consecuencia, beneficios y pérdidas a nivel global empresarial y no separadamente por centros o secciones, pues, en sentido contrario, tampoco sería defendible que si la empresa estuviera en trascendente situación económica negativa a nivel global no pudiera, en ningún caso, adoptar medidas extintivas adecuadas que afectaran a los trabajadores que prestaran sus servicios en los centros o secciones de aquélla que aisladamente pudieran general ganancias o no estar en concreta situación económica negativa. c. La situación económica negativa, suficiente o trascendente, ha de afectar, por ende, a la empresa en su conjunto o globalidad, lo que no posibilita en este ámbito económica la disgregación de la empresa en secciones o centros de trabajos”.

Sentencia Tribunal Supremo, 31/01/2008, recurso de casación para la unificación de doctrina núm 1719/2007

“Es doctrina jurisprudencial reiterada de esta Sala del Tribunal Supremo que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción, mientras que el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento”.

Sentencia 13/02/2002, recurso 1436/2001

“CUARTO.- La necesidad de tratar de distinta manera unas y otras causas de extinción del contrato la ha puesto de relieve el propio legislador, en cuanto que ha introducido un factor diferencial para las causas económicas, por un lado, y para las técnicas, organizativas o de producción, por otro, en relación con la finalidad perseguida con la puesta en práctica de una u otras causas; las económicas tienen como finalidad contribuir a la superación de situaciones económicas negativas que afectan a una empresa o unidad productiva en su conjunto. Cuando lo que produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo. En definitiva, podría afirmarse que las causas tecnológicas, organizativas y de producción afectan al funcionamiento de una unidad, pero no colocan a la empresa en una situación negativa, todo ello sin descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras”.

Sentencia TSJ Castilla y Leon 30/05/2012 (Rec. 1027/2012)

“Ese aspecto global de las ventas o volumen de negocio ha sido extraído por el legislador del concepto de causa productiva e insertado en el concepto de causa económica, de manera que ya no puede valorarse en el nivel de unidad organizativa, sino en el nivel global de toda la empresa”

Sentencia 14/06/1996, RJ 1996/5162

Según esta sentencia, es necesario probar la conexión entre la modificación de condiciones y las causas alegadas, desarrollando una actividad probatoria, para acreditar que la decisión que toma es adecuada para superar las dificultades de la empresa.

C) Doctrina

Goerlich Peset, J.M. Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012, Editorial Tirant lo Blanch, edición 2013.

“Si la causa es técnica, organizativa o de producción, podemos encontrarnos en la tesitura de que en efecto solo sea un centro de trabajo o un departamento de la empresa el que se ve afectado por la misma, no la empresa en su conjunto y aquí sí que cabría hablar de inaplicación de condiciones en un ámbito distinto al de la empresa, inaplicación que afectase no a todos los trabajadores de la empresa sino a trabajadores concretos de esos ámbitos infra empresariales afectados (sección, departamento, centro de trabajo)”

Gorelli Hernández, J., “El descuelgue del Convenio Colectivo Estatutario”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 34, año 2013.

Define el descuelgue de condiciones de trabajo, como un mecanismo dirigido a exceptuar la regla general de la eficacia de los convenios colectivos estatutarios. Además, valora la necesidad de probar la conexión entre la modificación de condiciones y las causas alegadas. Hay por lo tanto que desarrollar una actividad probatoria que debe referirse a distintos aspectos, tales como la existencia de factores que desencadenan la decisión empresarial, circunstancias que generan una situación de pérdidas económicas de la empresa o de disminución de su eficiencia productiva y consiguientemente de competitividad en el mercado. En definitiva debe probarse la adecuación de la medida a los objetivos perseguidos.

Gorelli Hernández, J., “El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatutario”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, año 2013:

“La figura del descuelgue de condiciones de trabajo del art. 82.3 ET supone la posibilidad de que a través de un instrumento de la negociación colectiva (un acuerdo de empresa), las partes legitimadas para negociar un convenio de empresa acuerden inaplicar ciertas condiciones de trabajo del convenio que les afecta, siendo sustituidas por una regulación diferente (lógicamente peyorativa). Con el descuelgue no estamos ante una mera y simple inaplicación del convenio colectivo, pues, tal como con meridiana claridad indica el párrafo 6º de esta norma, “El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración (...)”. Por lo tanto, para que haya descuelgue de condiciones no sólo es necesario acordar la inaplicación de una regulación; además, el acuerdo debe contener la nueva regulación que sustituye a aquella objeto del descuelgue. La inaplicación puede referirse tanto a un convenio colectivo de sector como de un convenio colectivo de empresa”.

En este párrafo el autor define lo que debe entenderse por descuelgue, la

necesidad de llegar a un acuerdo y de que este contenga la nueva regulación que sustituye al descuelgue.

“Cabe preguntarse si es posible un descuelgue a nivel inferior a la empresa. Con la regulación actual parece que no es admisible la posibilidad de un descuelgue de condiciones de ámbito inferior a la empresa; es decir, un acuerdo de centro de trabajo no podría inaplicar en dicho ámbito lo pactado en un convenio de sector o en el propio convenio colectivo de empresa. El hecho de que la regulación laboral actual se refiera de manera expresa a la posibilidad de inaplicar “en empresa” creo que veta esta posibilidad. Por otra parte, también debemos tener en cuenta que al configurar las causas justificativas del descuelgue, al menos en caso de causa económica, el legislador se refiere a que de los “resultados económicos de la empresa” se deduzca una situación económica negativa; por lo tanto lo que va a tenerse en cuenta son las circunstancias de toda la empresa, no de un concreto centro de trabajo”.

En este párrafo el autor entiende que no puede procederse a un descuelgue limitando los efectos a un centro de trabajo. No compartimos su opinión jurídica y así lo desarrollamos en el apartado “fundamentos Jurídicos”.

“Como uno de los elementos esenciales a la hora de favorecer esa adaptabilidad de las empresas, el legislador ha impulsado un instrumento de negociación colectiva que ahora se convierte en esencial: me refiero a los acuerdos de empresa. El objetivo del procedimiento de consultas en el descuelgue de condiciones es alcanzar un acuerdo de empresa, para así poder realizar el descuelgue. [...] Se busca, en definitiva, que la negociación colectiva sea más descentralizada, facilitando sustituir amplias áreas de la regulación de los convenios de sector por una regulación que permita una mayor adecuación a las necesidades de las empresas; tal como se ha señalado, unas condiciones más dúctiles y alejadas de los estándares que habitualmente establecen los convenios de sector. El legislador ha impulsado todo un proceso dirigido a favorecer la inaplicación de condiciones laborales a través del descuelgue y el acuerdo de empresa que es necesario para ello. Con este planteamiento los acuerdos de empresa se configuran como un nuevo paradigma dentro de la negociación colectiva. Tras décadas de predominio del convenio colectivo como principal instrumento dentro de la negociación colectiva, su hegemonía empieza a cuestionarse por el acuerdo de empresa, instrumento que también se inserta como una de las figuras propias de la negociación colectiva, que a diferencia del convenio parece asegurar que las empresas puedan alcanzar cotas más altas de adaptabilidad y flexibilidad, siendo una fuente reguladora autónoma. Con ello el acuerdo, mecanismo inicialmente previsto como instrumento de actuación en situaciones patológicas, se concibe como mecanismo normal o estructural dentro de la negociación de empresa, incluso como mecanismos de gestión. El acuerdo de empresa permite hacer frente de manera inmediata a la urgente necesidad de adaptarse a las alteraciones productivas que puedan afectar a la empresa”.

En este párrafo el autor entra a valorar la importancia y la necesidad de llegar a un acuerdo para poder tramitar el descuelgue. También, define el acuerdo de empresa como instrumento necesario para hacer frente a las dificultades que puede encontrar la empresa. Señalar que, al contrario del párrafo anterior, compartimos plenamente la opinión de este autor en cuanto al valor que tiene el acuerdo en el procedimiento del descuelgue.

Tercera pregunta:

A) Normativa aplicable

Artículo 47 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo, denominado “Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”, regula la regulación temporal de empleo a través de dos mecanismos: la suspensión de contratos de trabajo y la reducción temporal de la jornada.

También prevé entre otras cosas que, “Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión”.

Artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo, denominado “Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”, al cual remite el artículo 26 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, establece cuales son los sujetos legitimados para negociar, por la parte social, en un procedimiento de regulación de empleo.

Artículo 51.2 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo, denominado “Despido colectivo”, trata del procedimiento del despido colectivo, de aplicación en el caso del ERTE.

Artículo 63 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

"El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses".

Artículo 68.b del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo establece “*prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas*”.

El art. 68 del ET, denominado “garantías”, hace referencia, en el punto b, a unas causas tecnológicas o económicas. Veremos al respecto que, la jurisprudencia ha aclarado este concepto añadiendo a estas causas las productivas, económicas, técnicos y organizativas.

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de

los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Son de aplicación los artículos 16 a 29 del RD. En estos se encuentran las líneas básicas del procedimiento a seguir en cuanto a los despidos colectivos, la suspensión de contratos y la reducción de jornada.

Artículo 27.1 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

“La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes”.

Este artículo, denominado “Comisión negociadora de los procedimientos”, prevé la posibilidad de limitar la acción de la comisión negociadora a los centros afectados por el procedimiento.

Artículo 124.11 de la Ley reguladora de la jurisdicción social

“Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.”

B) Jurisprudencia

Audiencia Nacional 5/12/2013, recurso 334/2013

“Sería absolutamente desproporcionado forzar un ERTE global – por causas organizativas o productivas-, cuando la empresa considere que la medida no es necesaria a todos sus centros de trabajo”.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia Santa Cruz de Tenerife de 16/09/13, Proc 9/12

Según esta sentencia, si quien integra la comisión negociadora es la representación unitaria, la sección de un sindicato no tiene derecho a acceder y participar en el periodo de consultas y en el expediente por separado, por lo que la negativa a permitirlo no vulnera los derechos a la libertad sindical.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 10/12/13, REC 1838/13

En esta sentencia el Tribunal Superior de Justicia aclara el art. 68. b del ET, en cuanto entiende que, la prioridad legal de permanencia de los representantes legales y sindicales de los trabajadores es de aplicación tanto, ante causas “tecnológicas o económicas”, como las actuales causas técnicas, económicas, organizativas y productivas.

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de noviembre de 2013, REC 87/13

“D) Finalmente, a juicio de la Sala, conviene señalar, que en supuestos como el presente de procedimientos de despido colectivo, debe existir correspondencia entre el órgano de representación de los trabajadores que interviene y negocia en el período de consultas con la empresa y el ámbito del personal afectado por el procedimiento, con la finalidad de que, caso de llegar a un acuerdo, los representantes que lo suscriban tengan la representatividad suficiente para vincular a los trabajadores del ámbito afectado por el expediente de despido colectivo”.

Esta sentencia del Supremo viene a establecer el criterio de representatividad.

Sentencia Tribunal Supremo de 16/09/2015, recurso 139/2014

“A falta de la referida intervención de las secciones sindicales y ante la inexistencia de comité intercentros, contando todos los centros afectados por el procedimiento con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa de los trabajadores deberá estar integrada por dichos representantes, pero si, como acontece en el presente caso, "si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen". En consecuencia, resulta ajustada a Derecho, no infringiendo el art. 47.1. Párrafos V a VIII ET en relación con el art. 41.4. párrafos I a IV ET (en redacciones dadas por Real Decreto-ley 11/2013), la decisión de dichos Comités de empresa sobre la forma de elección entre ellos a un máximo de trece miembros de comisión representativa de los trabajadores en el periodo de consultas, en proporción al número de trabajadores que representen, consistente en distribuir tales puestos en atención a la respectiva plantilla de los centros de trabajo.”

En este párrafo la Sala sigue el criterio de la sentencia del Supremo de 25 de noviembre de 2013 en cuanto al principio de proporcionalidad.

C) Doctrina

Abril Larráinzar, M.D.P., Información, consulta y negociación en el despido colectivo, editorial Aranzadi, edición 2016

“El RD-Ley 7/2011 añadió un elocuente párrafo en el artículo 51.2 del ET, según cuyo tenor literal «la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal».

De esta forma, el RD-Ley 7/2011 provocó un giro radical respecto de las posiciones tradicionales. En efecto, tras su entrada en vigor (12 de junio de 2011) el empresario dejó de tener libertad a la hora de elegir su interlocutor, siéndolo en adelante las secciones sindicales cuando las mismas activaran su prioridad¹⁹³. Dicho de otro modo, «el empresario pierde la iniciativa disfrutada hasta [entonces], de elegir interlocutor, ya que se desplaza a las secciones sindicales, quienes tendrán la potestad de sustituir a los órganos unitarios, cuando reúnan las mayorías [establecidas], lo cual comporta que la mesa social estará constituida debidamente, cuando se convoquen a todos los sindicatos con legitimación inicial para la negociación»

En definitiva, como la doctrina científica ha tenido oportunidad de recalcar, tras la reforma de la negociación colectiva de 2011 «las secciones sindicales que sumen la mayoría legalmente exigida pueden acordar, y en consecuencia imponer a la empresa, que sean ellas quienes intervengan en la negociación»”.

La autora, en su libro, hace referencia a la preferencia legal a favor de las secciones sindicales, indicando que tienen la potestad de sustituir a los órganos unitarios cuando reúnan las mayorías establecidas y que así lo acuerden.

García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R. “El principio de correspondencia representativa como límite en la negociación de empresas”, Revista de Información Laboral núm. 3 parte Art. Doctrinal, año 2004.

“Al igual que en el terreno de la representación política, [...] esta exigencia de correspondencia se aplica a todas las clases de legitimación activa y viene a imponer que el ámbito de actuación del sujeto colectivo –determinado por ley en el caso de los órganos de representación unitaria, por los estatutos de las organizaciones sindicales– sea igual o mayor que el del conflicto, con el fin de asegurar que el sujeto activamente legitimado ostente la representación institucional de todos los afectados por el conflicto, es decir, de todos los titulares de los derechos en juego en el proceso colectivo, y no solamente de una parte de aquéllos”.

Estos autores desarrollan y definen lo que hay que entender por correspondencia representativa, llegando a la conclusión que debe existir una precisa correspondencia entre el órgano de representación que interviene en la negociación de empresa y el ámbito del personal afectado.

Cuarta y quinta pregunta:

A) Normativa aplicable

Artículo 1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical

“Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”.

Este artículo es fundamental al ser el transfigurismo una manifestación legítima del derecho a la libertad sindical.

Artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical

Este artículo prevé los ámbitos de constitución, las competencias y medios de actuación de la sección sindical. El que tiene más relevancia para nuestro estudio es el punto 1.c) que reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, el derecho a recibir la información que le remita su sindicato, lo que supone la posibilidad de que el sindicato envíe directamente a la empresa información sindical con destino a sus afiliados. En cumplimiento de este derecho, el empresario debe abstenerse de desarrollar cualquier conducta que pueda impedir la normal recepción de la información remitida.

Artículo 2.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical

Este artículo enumera los derechos de las secciones sindicales.

Nos parece pertinente agregarlo para poder evaluar cuáles son los derechos a los que renuncia el trabajador a la hora de modificar su afiliación sindical.

Artículo 12.3 del Real decreto 1844/1999

Según el cual *«el cambio de afiliación del representante de los trabajadores producido durante la vigencia del mandato no implicará la modificación de la atribución de resultados»*.

Artículo 64 y 68 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Estos artículos establecen los derechos y garantías de los candidatos elegidos como representantes legales. Derechos y garantías a los que supuestamente debería renunciar el trabajador en caso de transfuguismo.

Artículo 67 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo, intitulado “Promoción de elecciones y mandato electoral”, prevé en su punto 3 las causas que pueden llevar a la revocación de los miembros del comité de empresa o delegados de personal. Entre estas causas no consta el cambio de afiliación sindical.

B) Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de octubre de 1992, RTC 1992/173

Según esta sentencia, y existen otras al respecto, las secciones sindicales poseen una doble dimensión, pues son instancias organizativas internas del sindicato y a la vez ostentan ante el empleador la representación externa de sus afiliados en el ámbito en que se hayan constituido. Esta sentencia es interesante, ya que viene a fijar la doble vertiente que tiene la sección sindical dentro de la empresa.

Sentencia TSJ de Andalucía de 4 de mayo de 2001, 233/2001

“Los cambios producidos durante la vigencia del mandato representativo no implicarán modificación de la atribución del resultado. Ello quiere decir que, a efectos de convocatoria de futuras elecciones en el seno de la empresa, de negociación colectiva y de participación institucional, el cambio sindical no produce efecto alguno y el representante seguirá siendo computado durante todo el mandato como perteneciente al sindicato bajo cuyas siglas se presentó a una elección cuyos resultados, a los efectos sindicales expuestos, permanece inalterable”.

Sentencia Tribunal superior de justicia de Cataluña de 14 de marzo de 2001, 13/2000

“Los miembros del Comité Intercentros designados inicialmente en representación

del Sindicato demandante y que después han cambiado de sindicato siguen manteniendo su representatividad y no están en ninguno de los supuestos que permitirán su cambio pues ni han dimitido ni han sufrido revocación, tampoco se ha acreditado que no hayan asistido a alguna reunión plenaria o de comisión en la que debieran ser sustituidos. En definitiva no se dan las condiciones para que prospere la primera de las pretensiones de la demanda.”

Esta sentencia viene a desarrollar lo previsto en la ley general, es decir, las causas que pueden llevar a una pérdida de representatividad por parte de un representante unitario, entre las cuales no se encuentra el cambio de afiliación sindical.

Es más, el fundamento de esta sentencia es similar al del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia de 07/07/1999, RJ 1999\5788, que nos servirá para analizar una de las cuestiones adicionales.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 22 de mayo de 1998, 259/1998

“Las listas electorales políticas y sindicales son instrumentos para la participación ciudadana en las actividades de tal índole, lo que generalmente se hace por medio de los partidos políticos y sindicatos de trabajadores, y una vez elegido (o elegible, como en este caso) el candidato, el puesto así obtenido le pertenece personalmente mientras se cumplan los demás requisitos, pues no hay «mandato imperativo», y el acto puede prescindir de toda disciplina al efecto. De ahí el paso a otros grupos presentantes distintos del suyo, o el grupo mixto, por más que parezcan indeseados los «tránsfugas»”.

Sentencia según la cual una vez elegidos, los candidatos que pertenecían a un partido político o sindicato en el momento de la elección, no se verán afectados por el cambio de grupo, ya que el puesto obtenido les pertenece individualmente.

Sentencia del Tribunal Supremo de 26 diciembre 1989, RJ 1989\9268

“Al fundarse la relación de representación en el «intuitu personae», es admisible que por la voluntad colectiva de los empresarios y trabajadores integrantes del sector que el Convenio regula, se establezca como causa de extinción del mandato la alteración sobrevenida de una circunstancia personal especialmente relevante del representante, determinante de su elección, como lo es la pérdida de la adscripción al sindicato que lo presentó”.

En esta sentencia el Tribunal admite como causa de extinción del mandato el cambio de afiliación, siempre y cuando sea consecuencia de la voluntad colectiva.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, 385/2006 de 31 mayo

“En caso de que a un representante unitario de los trabajadores se le prive de dicha representación, la titularidad del derecho fundamental de libertad sindical afectado sería del propio representante y de los trabajadores representados que le han elegido. Sin embargo, cabe la posibilidad de que el representante dimita (art. 67. 5 ET [RCL 1995, 997]) sin que intervengan los trabajadores de la empresa representados en su decisión (su derecho se ejerce en la elección y en la revocación

del artículo 67. 3 ET), operando entonces el mecanismo de la sustitución, cubriéndose automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Llegamos con este razonamiento a la consecuencia de que el sindicato promotor de la candidatura no puede dimitir por voluntad propia a cualquiera de los representantes unitarios elegidos de su candidatura para sustituirlo por el siguiente de la lista. La dimisión se configura como un acto unilateral no recepticio. En palabras del Tribunal Constitucional en STC 81/1994, de 14 de marzo (RTC 1994, 81): «la renuncia funciona con pleno automatismo, si es clara, precisa, terminante e incondicionada, puesto que «en definitiva se configura como una declaración de voluntad por la cual el titular de un derecho subjetivo hace dejación del mismo y lo abandona, negocio jurídico unilateral, no recepticio, sea cualquiera el motivo que la impulsara y, por ello, carente de destinatario». En conclusión de lo anterior, sólo puede renunciar o dimitir quien ostenta el derecho fundamental de libertad sindical en su faceta de ejercer la representación unitaria de los trabajadores, de forma colegiada en este caso como miembro de una Comité de Empresa”.

En esta sentencia, estamos ante unos demandantes, miembros del Comité de Empresa, que condicionaron su afiliación al sindicato promotor de la candidatura. Si bien esta condición viene impuesta por el sindicato promotor, es aceptada por los interesados en ser candidatos. Cumplida la condición subordinante, consistente en tener acceso en la lista de la candidatura promovida por el sindicato demandado, el compromiso autoriza al sindicato a presentar las dimisiones firmadas previamente por los demandantes, en los términos en que se comprometieron. No estaría autorizado el sindicato a presentar dichas dimisiones si no se diese el presupuesto autorizante.

Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 1992, RJ 1992/4505

Según esta sentencia pueden constituirse tantas secciones como sindicatos haya en el ámbito de la empresa, siendo indiferente a estos efectos que el sindicato no sea más representativo; además, es irrelevante el número de trabajadores de la plantilla y el de trabajadores afiliados a él. Es interesante en el sentido de que nos viene a explicar que existe, en base a la libertad sindical, una libertad a la hora de crear una sección sindical independientemente del número de trabajadores o de otros umbrales.

Sentencia del Tribunal Constitucional de 4 de febrero de 1983, 5/1983

“Los partidos políticos tal y como establece el artículo 6 de la Constitución Española ejercen funciones de trascendental importancia en el estado actual, en cuanto expresan el pluralismo político y son instrumento fundamental para la participación política. Pero, sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que el derecho a participar corresponde a los ciudadanos y no a los partidos, que los representantes elegidos lo son de los ciudadanos y no de los partidos, y que la permanencia en el cargo no puede depender de la voluntad de los partidos, sino de la expresada por los electores a través del sufragio en elecciones periódicas”.

C) Doctrina

Valle Muñoz, F.A., “El cambio de afiliación sindical del representante unitario y su problemática jurídico-laboral”, Actualidad laboral, Nº 12, págs. 1426-1450, año 2006.

En cuanto a los efectos del transfuguismo en el mandato del representante unitario, entiende que no existe ningún precepto del ordenamiento jurídico que autorice la extinción del mandato representativo por cambio de afiliación sindical o por baja del sindicato con el que el trabajador se presentó a las elecciones.

En cuanto a los efectos del transfuguismo en la composición del comité intercentros argumenta que existe dos interpretaciones, una según la cual el cambio de afiliación del representante de los trabajadores producido durante la vigencia de su mandato, no debe implicar la modificación del principio de proporcionalidad y, por tanto, ha de mantenerse el resultado electoral inicial a efectos de determinar la composición del comité intercentros. Otra, interpretación parte de que el principio de proporcionalidad debe adecuarse a la nueva configuración del órgano de representación unitaria tras el cambio de afiliación, y en consecuencia, la composición del comité intercentros puede verse alterada.

Palomo Vélez, R.I., “La dimensión temporal del mandato de los representantes unitarios de los trabajadores”, Revista española de derecho del trabajo, Nº 147, págs. 661-695, año 2010

“La posición mayoritaria, que se comparte, sostiene que estos supuestos no implican la terminación del mandato del representante, toda vez que ningún precepto del ordenamiento jurídico español atribuye a los sindicatos la facultad de destituir o hacer cesar en sus funciones a los representantes unitarios, ni contempla tampoco el cambio de afiliación sindical o la pérdida de la condición de afiliado como causas de cese en tal condición.

Además, la ley no exige preceptivamente la afiliación sindical para presentarse como candidato a representante unitario. Incluso cuando se trata de candidaturas sindicales, de la actual redacción del artículo 71.2.a ET se extrae que lo importante no es ya la concreta afiliación sindical de cada candidato, sino el hecho de figurar en la lista elaborada por el sindicato correspondiente. Por tanto, que un representante electo cambie o pierda su condición de afiliado luego de la elección no debería repercutir de manera alguna sobre su mandato representativo, toda vez que prima su condición personal sobre la sindical.

Para sostener esta tesis se ha invocado también una analogía con la doctrina constitucional sobre el mantenimiento en el cargo de los «tránsfugas políticos».

Los tribunales, por su parte, a partir de la diferenciación de las dos funciones que cumplen las elecciones de representantes unitarios, se han decantado decididamente por la posición que entiende que éstos mantienen su condición representativa aunque cambien su adscripción sindical, si bien tal cambio no influye en el porcentaje atribuido a la organización sindical originaria a efectos de fijar su representatividad”.

Nosotros, en base a la jurisprudencia y a la legislación actual, coincidimos con la opinión de este autor y lo desarrollamos en el apartado fundamentos jurídicos de este trabajo.

Sexta pregunta:

A) Normativa aplicable

Artículo 64 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo, intitulado “Derechos de información y consulta y competencias”, establece el derecho del comité de empresa a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como de la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Asimismo, define la noción de información como la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento sobre una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.

Artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Este artículo, intitulado “Infracciones graves”, está incorporado en la sección que prevé las infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas. Según esta Ley constituye una infracción grave: “la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos”.

Artículo 53.4 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

"La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente"

Entre los requisitos establecidos en el apartado 1, está la obligación de poner a los representantes legales en conocimiento de la decisión tomada.

Artículo 122 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Este artículo, intitulado “Calificación de la extinción del contrato”, prevé en que situación la decisión extintiva del empresario debe calificarse de procedente, improcedente o nula.

B) Jurisprudencia

Sentencia Tribunal Supremo 02/11/1999, RJ 1999\9108

“Entendiendo por tal sólo aquella que el legislador -que la ha detallado en los artículos 64.1, 39.2, 40.1, 41.2 y 44.1 ET-, y en su caso el pacto colectivo, han considerado necesaria y suficiente para que el comité pueda desempeñar con éxito las competencias que tienen reconocidas para la defensa, protección y promoción

de los intereses de los trabajadores, sin que pueda exigir de la empresa un deber de información más extenso o intenso que los previstos en las normas laborales y convencionales”.

El Tribunal Supremo entiende que, el derecho de información no puede ser objeto de un reconocimiento implícito, derivado de la atribución de otras competencias. Es decir, este derecho se limita a lo previsto en la norma y el convenio.

Sentencia Tribunal Supremo 0703/2011, RJ 2011\3112

“La comunicación del despido a los representantes de los trabajadores debió realizarse mediante entrega de copia de la citada carta de despido y al no haberlo efectuado ha de declararse la nulidad del despido con las consecuencias legales inherentes a tal declaración en virtud de lo establecido en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral. Así lo ha entendido, respecto a la falta de comunicación, la sentencia de esta Sala de 18 de abril de 2007, recurso 4781/05, que establece: "El incumplimiento del deber de información a los representantes de los trabajadores no afecta a la improcedencia, pues ésta sólo se produce si la causa que justifica el cese no ha sido acreditada (artículo 122.1 de la Ley de Procedimiento Laboral). Por su parte, la nulidad viene dada, en la regulación de los artículos 53.4 del Estatuto de los Trabajadores y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, por incumplimientos formales, por incumplimientos sustantivos vinculados a la protección de los derechos fundamentales o la conciliación del trabajo con la vida familiar y por la represión del fraude en los límites numéricos del despido objetivo. En la relación de incumplimientos formales del artículo 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral no hay una referencia específica al incumplimiento del preaviso y de la entrega de la copia de éste a los representantes de los trabajadores. Es más, como ya se ha dicho, se establece expresamente que el incumplimiento del preaviso no es determinante de la nulidad (artículo 122.3 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores). Pero esto no puede llevar a la conclusión de la sentencia de contraste, para la que, si no hay nulidad por omisión del preaviso, tampoco puede haberla por omisión de la entrega de la una copia de esta decisión a los representantes de los trabajadores. No es así, porque ya se ha razonado que la obligación de entregar esta copia no se refiere a la concesión del preaviso, sino a la comunicación del cese".

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 16 de abril de 1996, AS 1996, 1436

“La falta de comunicación del preaviso a los representantes de los trabajadores regulada en el apartado c) del artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores no puede derivar en la nulidad del despido cuando precisamente el incumplimiento del preaviso al propio trabajador no genera tal sanción, pues la finalidad de la comunicación a los representantes de los trabajadores es de mero conocimiento de éstos de la medida adoptada por la empresa, mas no implica una garantía añadida para el mismo trabajador despedido”.

Sentencia de contraste que nos demuestra que, la jurisprudencia no ha tenido un criterio unificado sobre este tema desde el principio, ya que el TSJ de Cataluña consideraba que, no estábamos ante un despido nulo cuando se incumplía el deber de información.

Sentencia del Tribunal Supremo de 18 abril 2007, RJ 2007\3770

El problema consiste en determinar las consecuencias del incumplimiento de este deber de información. Constituye, desde luego, una infracción administrativa sancionable de conformidad con el artículo 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones (RCL 2000, 1804, 2136). Pero los efectos sobre la propia decisión extintiva no resultan claros. El despido puede ser procedente, improcedente o nulo. La procedencia existe cuando el acto empresarial se ajusta a las exigencias formales y sustantivas que la Ley establece. El incumplimiento del deber de información a los representantes de los trabajadores no afecta a la improcedencia, pues ésta sólo se produce si la causa que justifica el cese no ha sido acreditada (artículo 122.1 de la Ley de Procedimiento Laboral [RCL 1995, 1144, 1563]). Por su parte, la nulidad viene dada en la regulación de los artículos 53.4 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, por incumplimientos formales, por incumplimientos sustantivos vinculados a la protección de los derechos fundamentales o la conciliación del trabajo con la vida familiar y por la represión del fraude en los límites numéricos del despido objetivo.

Sentencia Tribunal Supremo 28/04/1989, RJ 1989\2897

En esta sentencia, la sección 2 de la Sala de lo Contencioso Administrativo confirma las sanciones impuestas por la autoridad laboral, por infracción de la obligación de información propia de los representantes de los trabajadores, establecida en el art. 64.1.2 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, la empresa se defendió argumentando que la norma no obliga a entregar la documentación al Comité de empresa, sino que tan sólo debe darla a conocer. No obstante, este argumento no fue suficiente, al considerar la Sala, que la empresa no aportó prueba alguna de que realmente respecto este deber de información, siendo suya la carga de probar.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón, 15/09/2006, núm 632/2006

“Como ha quedado expuesto, la sanción se impuso por vulneración de sendos preceptos del ET que quedaron claramente concretados, y en los que el legislador impone al empleador la obligación de poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores una serie de datos relativos a la empresa, tanto en sus aspectos económicos como laborales, de modo que aquellos puedan conocer la situación de ésta y las posibilidades de evolución futura”.

C) Doctrina

Sempere Navarro, A.V., “Nulidad del despido objetivo económico por no entregar copia de la carta a los representantes de los trabajadores”, Repertorio de jurisprudencia Aranzadi, Nº 7, págs. 269-278, año 2007.

“Los supuestos de nulidad de la LPL han de entenderse como una lista numerus clausus, sin que esta consecuencia pueda extenderse a otros casos, como reiteradamente viene manifestando la propia jurisprudencia para descartar la nulidad de los despidos fraudulentos por carencia de verdadera causa”. Sigue subrayando este autor que “una cosa es entender que la Ley sustantiva se equivoca al referirse al preaviso, en lugar de a la comunicación escrita del despido, y otra integrar ese deber informativo (para con los representantes colectivos) en la obligación patronal

de entregar una comunicación escrita "al trabajador". La consecuencia, desde luego, será la descrita por la LISOS (el empleador puede ser sancionado administrativamente), pero también la descrita en la LPL (RCL 1995, 1144, 1563) de modo exacto".

El artículo 122 de la LPL expone en los apartados a) y b) del número 2 los únicos supuestos en los que la ausencia de formalidades da lugar a que la decisión extintiva sea nula. Precisamente entre éstos no se encuentra la entrega de la comunicación escrita del despido a los representantes de los trabajadores. En la Sentencia del Tribunal Supremo de 18/04/2007, el tribunal incorpora dentro del 122. 2 a) esta obligación informativa, ya que se considera que esa comunicación «es esencial para garantizar que el cese se realiza siempre dentro de los umbrales numéricos establecidos, para lo que es necesario que los representantes de los trabajadores puedan contar con información en esta materia». Sin embargo, parte de la doctrina, y entre ellos el Sr. Sempere Navarro, entienden que la ampliación del contenido de este precepto de la LPL supone una extensión no acorde con su espíritu, tanto más cuando los supuestos de nulidad deben considerarse como números «clausus» para salvaguardar las garantías de seguridad jurídica que deben colegirse del texto legal.

Séptima pregunta:

A) Normativa aplicable

Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo es fundamental para responder a las cuestiones jurídicas planteadas, ya que desarrolla los permisos a los que tienen derecho los trabajadores.

Artículos 34.2 y 34.8 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

El punto ocho de este artículo da al trabajador el derecho a: “adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.

Es decir, la adaptación de la jornada para hacer efectiva la conciliación requiere de un pacto colectivo o individual.

Por el contrario, el 34.2 ET permite al empresario, en defecto de acuerdo, de distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada de trabajo.

Artículo 85 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Este artículo debe meterse en relación con los citados anteriormente, en el sentido

que en la negociación existe el deber de pactar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores (ET) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

El punto tres de este artículo dispone que, el comité intercentros tiene las funciones que le atribuye el convenio de aplicación. Es interesante en nuestro caso, en el sentido en que, habrá que valorar si el Convenio Colectivo de aplicación prevé la adopción de mejoras colectivas, con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar.

B) Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 6521/2011 de 17 octubre de 2011.

“Estamos [...] ante una de las posibilidades que ofrece el artículo 34.8 del TRET para conciliar el trabajo con la vida familiar, es decir, de adaptación de la jornada, que conlleva un cambio horario, y por ende uno de turno. Y como el legislador, para dichas cuestiones se remite a lo que las partes acuerden a través de acuerdo individual o colectivo, no constando que el Convenio Colectivo contemple dicha posibilidad, ni que exista un acuerdo entre la empresa y la trabajadora demandante para poder modificar su turno, fuera de la convocatoria que se realizó y en base a los criterios de antigüedad que fija el Convenio Colectivo, debe concluirse, de la misma forma que lo hace la STC 24/2011, que, el Juzgado, al menos en cuanto al sentido del fallo, no ha infringido el art. 14 CE”.

El Tribunal, ante la denegación del cambio de turno por razones familiares, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entiende que: se exige la previa negociación colectiva, o acuerdo, entre los interesados.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 1910/2008 del 3 de diciembre de 2008.

“En este segundo caso, que es lo perseguido por la accionante, realmente no existe lo que se podría contemplar como un reconocimiento de un derecho efectivo tangible y exigible, en cuanto que la remisión bien a la negociación colectiva o al acuerdo individual para su efectiva implantación, comporta que, hasta que la misma no se produzca, estamos, de una parte, ante un derecho carente de todo contenido eficaz, y de otro, ante una llamamiento, una invocación a los interlocutores sociales, y a empresarios y trabajadores, para que hagan algo que, incluso sin la existencia del precepto, podían ya hacer, como es negociar esa posibilidad de conciliación, que no está sujeta en realidad a mínimos legales de clase alguna”.

Esta sentencia, que será recurrida ante el Tribunal Constitucional, deniega la adscripción permanente a turno de mañanas, por cuidado de un menor, al amparo del art. 34.8 del ET, por no existir un derecho efectivo, tangible y exigible. Efectivamente, el Tribunal considera que, es necesaria la existencia de un soporte convencional o contractual que regule el ejercicio de tal derecho.

Sentencia Tribunal Constitucional, 24/2011 de 14 de marzo

El tema tratado era el de la denegación a una trabajadora de la adaptación de la jornada de trabajo, por las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar, por aplicación del art. 34.8 del ET de los trabajadores.

La trabajadora alegaba, además de la vulneración a la tutela judicial efectiva, una discriminación por razón de sexo, al amparo del art. 14 de la CE, por el hecho de que la empresa le denegará su petición.

El Tribunal Constitucional, y esto es lo que nos interesa, fallo en contra de la trabajadora que interpuso el recurso, frente a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha núm. 1910/2008 del 3 de diciembre de 2008, disponiendo que, el legislador ha considerado conveniente, condicionar el ejercicio del derecho de adaptación de la jornada a lo que se disponga a través de la negociación colectiva o acuerdo entre los propios interesados. Es decir, es necesario llegar a un acuerdo entre las partes, para poder aplicar la adaptación de la jornada fundada en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia, 320/2005 de 13 de octubre

Según esta sentencia, el Alto Tribunal entiende que, el acuerdo de empresa no es un convenio colectivo, por lo que carece de eficacia normativa, pero tiene eficacia personal general en el ámbito de la empresa.

Sentencia Tribunal Supremo 20 de octubre 1997, RJ 1997/8083

Según esta sentencia, las competencias que corresponden a los comités intercentros son las que expresamente se les atribuye en el convenio. El Tribunal hace una interpretación estricta del tenor legal (art. 63.3 ET).

Sentencia Tribunal Supremo, RJ 2004/5026 de 24 de mayo

“El acuerdo es un acto de gestión de personal pactado colectivamente y, desde esa perspectiva, se inscribe en el marco de otros pactos de este carácter que regula el Estatuto de los Trabajadores, como los acuerdos de modificación de condiciones de trabajo o de regulación de empleo. No tiene eficacia normativa, porque no es un Convenio Colectivo estatutario y porque, como ya se ha dicho, su objeto no es la regulación de condiciones de trabajo, sino un acto de gestión de personal en la empresa: determinar el concepto de residencia laboral en un determinado supuesto (Oviedo-Lugo de Llanera). Pero esto no impide que el acuerdo pueda tener una eficacia personal general a través del mecanismo específico de la representación laboral, como ocurre en los acuerdos que acaban de citarse, en los que los representantes de los trabajadores –en la doble vía de la representación unitaria o de la sindical– adoptan compromisos que vinculan a los trabajadores afectados, sin perjuicio de que éstos, como aquí sucede, puedan impugnarlos cuando los consideren contrarios a las normas legales o colectivas. En el presente caso el acuerdo aparece firmado por las representaciones en la empresa de CCOO, UGT, SEMAF y CGT y se afirma que se trata de todas las secciones sindicales”.

Según esta sentencia, el acuerdo de empresa se inscribe en la negociación informal, en el marco de la empresa y puede tener por objeto diversas materias. Tampoco tiene eficacia normativa, porque no es un Convenio Colectivo estatutario, pero tiene

eficacia personal general. Efectivamente, a través del mecanismo específico de la representación laboral, los representantes de los trabajadores pueden adoptar compromisos que vinculan a los trabajadores afectados, sin perjuicio de que éstos puedan impugnarlos cuando los consideren contrarios a las normas legales o colectivas.

Sentencia Tribunal Constitucional 177/1988 de octubre de 1988

“Esta pretensión no puede ser estimada por varias razones. En primer lugar, porque las reglas que impugnan no son discriminatorias. Es cierto que de ellas se deriva una cierta desigualdad de trato [...] pero no se trate de una desigualdad injustificada, pues, [...] la diferencia de trato no se produjo entre trabajadores que se encontraban en una misma situación de hecho, sino entre colectivos que, aun perteneciendo a la misma entidad, realizaban funciones distintas y que, por ello, conformaban supuestos de hecho diversos”.

Esta sentencia viene a señalar que, si bien podemos estar ante unas reglas desiguales, hay que entrar a valorar la situación de hecho para poder hablar de discriminación.

C) Doctrina

Fernández Collados, M.B., “Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares”, Revista española de Derecho del Trabajo núm. 168, parte Estudio, año 2014.

“La conciliación de la vida laboral y familiar que hoy suele englobarse como uno más de los aspectos de la igualdad y no discriminación por razón de género, tradicionalmente ha formado parte del contenido negociado como un aspecto más de la jornada laboral, regulándose en ese apartado los permisos y en menor medida otros temas como las suspensiones contractuales o la reducción de jornada, lo que en modo alguno significa que la negociación colectiva haya sido especialmente sensible a la condición de la mujer en el mercado de trabajo, ya que realmente tales materias eran abordadas con el fin de regular la jornada laboral y no tanto por la vinculación existente entre tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar.

Ya que en el propio ET no hay un apartado específico sobre conciliación, y las medidas calificadas doctrinalmente como «conciliadoras» están ubicadas en la sección 5ª, del Capítulo II, del Título Primero, bajo la rúbrica «Tiempo de trabajo», es discutible si la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva debe tratarse en un apartado específico, del mismo modo que es discutible si ha de ir dirigido a las mujeres o eso va en detrimento de la corresponsabilidad y además genera un «efecto boomerang», si debe de hacerse en un capítulo sobre igualdad y no discriminación, o si por el contrario basta con que sencillamente el convenio colectivo aborde el contenido con independencia de la rúbrica bajo la que se disponga... Lo que sí que no admite discusión es que la negociación colectiva no puede eludir «el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral» (art. 85.1 ET) y que las medidas de conciliación pertenecen a ese género de medidas”.

En esta publicación, el autor llega a la conclusión que es necesario negociar las

medidas propias de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Ruiz-Rico Ruiz, C., *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*, Editorial Tirant Lo Blanch, edición 2012.

“El artículo 14 CE aglutina todas las manifestaciones del derecho a la igualdad, incluyendo la igualdad de trato y de oportunidades y sus derivaciones, entre las que debe incluirse necesariamente el derecho a conciliar la vida laboral y familiar como pilar jurídico de este derecho constitucional. Sin embargo, la conciliación constituye una de las manifestaciones del derecho a la igualdad no sólo a través de la discriminación sexual, sino de la derivada de las circunstancias personales y familiares. Por lo que la denegación del derecho a conciliar puede incurrir en “discriminación múltiple”, por las dificultades para disociar la discriminación sexual de la procedente de las circunstancias personales o sociales.

La conciliación constituye una prolongación del derecho constitucional a la igualdad a través de su desarrollo legislativo, obligando a tener presente la dimensión constitucional en la interpretación y aplicación del derecho a conciliar. En este sentido, el Capítulo II de la Constitución española denominado “Derechos y Libertades” regula la igualdad entre la ley confirmando su naturaleza como derecho. La igualdad abstracta prevista en artículo 14 CE propaga a la conciliación como derivación concreta, su condición como derecho constitucional. De modo que habrá que tener presente que los derechos de conciliación antes de calificarse como derechos estrictamente laborales, deben considerarse derechos constitucionales a todos los efectos legales y judiciales”.

Albiol Montesinos, I., *Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa*, Editorial: CISS, edición 2007.

Este autor define en su libro los acuerdos de empresa como productos de la negociación colectiva de contenido normalmente limitado, tipificado por el legislador pero con un alto grado de informalidad y cuyo ámbito se ciñe a la empresa o centro de trabajo.

García Murcia, J., “Los acuerdos de empresa”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 76, págs. 85-112, año 2004.

“Tiene sentido cuando el acuerdo está dotado de eficacia general. Conviene distinguir, en todo caso, entre la eficacia general de los acuerdos y el ámbito de aplicación de los mismos. Que el acuerdo esté dotado de eficacia general no significa que deba dirigirse o destinarse al conjunto de la empresa, o al conjunto de trabajadores de la misma. Por sus propios fines o por las circunstancias concurrentes, el acuerdo de empresa puede tener unos contornos más limitados. Así ocurrirá en un hipotético acuerdo franja”.

V. Fundamentos jurídicos

Primera pregunta:

I. En base a lo establecido en el apartado IV de este trabajo, que recoge las normas y jurisprudencias aplicables a este primer punto, entendemos que, la empresa puede

plantear con los representantes de los trabajadores la posibilidad de modificar el modelo de recibo de salario, siempre y cuando este continúe cumpliendo los requisitos del art.29.1 y de la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994.

Efectivamente, en 2011 el Tribunal Supremo dictó una sentencia de contraste, en la que negó la posibilidad de modificar el modelo de recibo del salario, pasando de un soporte papel a un soporte informático. No obstante en 2016, el Tribunal Supremo, nuevamente, tuvo que resolver la cuestión de si es nula la decisión unilateral de la empresa de sustituir la entrega de la nómina, a los trabajadores, en el tradicional formato papel por la entrega a través de soporte informático. Es decir, se plantea, como en nuestro caso, una modificación del modelo de recibo del salario. A diferencia de la Sentencia de 2011, el Tribunal considera que, “el cambio del soporte papel a soporte informático en la entrega de las nóminas no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador”. Por lo tanto, cabe afirmar de nuevo que, el cambio del modelo de recibo del salario es totalmente viable.

El Estatuto de los trabajadores no establece precisamente los sujetos legitimados para negociar un acuerdo de empresa, por lo tanto, nos remitimos al artículo 87.2 del ET que prevé la legitimación para negociar convenios colectivos.

Dicho esto, a la hora de negociar un convenio de empresa o de ámbito inferior, la sección sindical tiene legitimidad para representar a los trabajadores, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos en la Ley, es decir, que tenga mayoría dentro del comité de empresa y que así lo acuerde.

Sin embargo, la empresa de construcción X esta supeditada a unos convenios sectoriales propios del sector de la construcción y, por lo tanto, de conformidad con el art.87.2 del ET, al cual nos remitimos, no tienen facultad para intervenir en representación de los trabajadores. En efecto, dicho artículo da legitimidad para negociar a los sindicatos que tengan la consideración de más representativo a nivel estatal o autonómico.

Es más, cabe añadir que según la LOLS no todas las secciones sindicales pueden intervenir en la negociación, únicamente las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los sindicatos con representación en los órganos de representación unitaria de los trabajadores. En nuestro caso no es así, ya que, la sección no encuentra representantes dentro del comité.

No obstante, si bien el legislador es extremadamente preciso en cuanto a los sujetos negociadores en los pactos de reorganización productiva (Art. 40.2 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores), existen dudas en cuanto al acuerdo de empresa y la cuestión de si se exige, por parte de la representación sindical, una determinada implantación en las representaciones unitarias para negociar este tipo de acuerdo de empresa. En este sentido, cabe citar al autor Albiol Montesinos y su escrito “Los acuerdos de empresa”, en el que entiende que: “defender el carácter amplio de los sujetos sindicales legitimados para negociar acuerdos de empresa, puede favorecer la misma adopción de los acuerdos, sobre todo en empresas de estructura compleja en las que el acuerdo, si adoptado por las representaciones unitarias, requeriría el voto favorable de todas y cada una de ellas”. Señala también que, la adopción del acuerdo por parte de los representantes sindicales no impide que tenga eficacia general, pues en caso contrario: “se estaría violando lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio 135 de la OIT, que impide primar a los representantes electos frente a los

sindicales en las actuaciones que les son propias”.

Al no existir una regulación propia para los acuerdos de empresa, nos podemos encontrar ante una duda a la hora de valorar si debe o no participar la sección sindical, a pesar de no tener representantes en el comité de empresa y de estar ante unos convenios sectoriales.

II. La ley prevé una forma de documentar el salario, mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificado del pago del mismo, que se ajusta al modelo oficial del MESS. No obstante, como se recoge en el art. 29 del ET, cabe la posibilidad, mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes, de modificar el modelo de recibo del pago de salario.

Tanto el Convenio Colectivo del grupo de construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid, como el V Convenio Colectivo del sector de la construcción, que son de aplicación a la empresa de construcción, no regulan de forma convencional la modificación del modelo de recibo del pago de salario, por lo tanto, de acuerdo con la jurisprudencia, estaríamos ante un acuerdo subsidiario del convenio colectivo, es decir, un acuerdo que viene a colmar un vacío normativo y que tiene por finalidad acatar una mayor flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo.

III. En cuanto a la cuestión de saber si es obligatorio acudir a un procedimiento de negociación colectiva, debemos partir de la base que estamos ante un acuerdo subsidiario de empresa. A los acuerdos de empresa no les son de aplicación las reglas del Título III del ET, por lo que no cabe exigirles el procedimiento previsto para los convenios colectivos estatutarios. En efecto, la legislación laboral no ofrece una regulación del régimen jurídico del acuerdo de empresa. Son acuerdos informales de naturaleza contractual, de los que no se exige su publicación en un texto oficial, ni tan siquiera ser registrados en determinada dependencia administrativa.

Dicho esto, y analizada la jurisprudencia al respecto, entendemos que no es obligatorio acudir a un procedimiento de negociación colectiva, no obstante, si queremos que el acuerdo tenga carácter de propio convenio, provisto de fuerza vinculante, es necesario que estos reúnan los requisitos del Título III del ET, es decir, que sean suscritos por la empresa y los representantes de los trabajadores.

Segunda pregunta:

I. Estamos ante un supuesto de empresa “multicentros” con pluralidad de centros de trabajo, a los cuales se les aplica los convenios sectoriales mencionados en los hechos. Desde la reforma introducida por el Real Decreto Ley 3/2012 y, de conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del ET, el descuelgue es posible tanto ante un convenio de sector como de empresa.

Sin embargo, si hubiéramos estado ante un convenio extraestatutario no sería de aplicación el art. 82.3 del ET, que prevé la posibilidad de inaplicar ciertas condiciones de trabajo. En efecto, en este caso, de conformidad con la doctrina y la jurisprudencia, debería aplicarse el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 del ET.

II. Para proceder a un descuelgue del convenio deben respetarse los requisitos establecidos en el art. 82.3 del ET, es decir, debemos estar ante unas causas económicas, productivas, técnicas u organizativas. En nuestro caso, entendemos que estamos ante unas causas económicas, derivadas de una falta de producción.

Por lo tanto, según lo establecido en el artículo mencionado, existen causas productivas cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Asimismo, existen causas económicas ante la presencia de una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas, actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. La disminución se considerara persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre, es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Estos requisitos son los que están previstos en el estatuto de los trabajadores, sin embargo, el artículo 7 del Convenio Colectivo del grupo de construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid prevé, la inaplicación de las condiciones de trabajo, remitiéndose al artículo 17 del V Convenio General del Sector de la Construcción. Dicho convenio, en el capítulo III “inaplicación de condiciones de trabajo”, dispone en su artículo 16, denominado “causas”, que para entender que existe una causa objetiva para la inaplicación de las materias previstas en el artículo 15, debe existir un resultado de explotación a nivel nacional con una disminución, en los doce últimos meses, del 12% con respecto del ejercicio anterior o en los doce meses precedentes a los últimos tomados.

Por consiguiente, estamos, en cuanto a las causas, ante unos requisitos establecidos en el Estatuto de los trabajadores y otros en el Convenio sectorial de aplicación.

También, la presencia de unas causas justificativas de la inaplicación de las condiciones del convenio colectivo, no son los únicos presupuestos para aplicar la medida. En efecto, esta debe afectar a las materias enumeradas en el art. 82.3 del ET, que son diferentes de las expuestas en el art. 15 del V Convenio General del Sector de la Construcción denominado “Materias afectadas”. Asimismo, debe desarrollarse un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, de conformidad con el art. 82.3 del ET y con el art. 17 denominado “procedimiento” del Convenio de aplicación.

Finalmente, es indispensable llegar a un acuerdo que, en base a lo desarrollado en el punto siguiente, podrá limitar sus efectos al centro de trabajo de Móstoles. En caso de no llegar a un acuerdo, el Real Decreto 1362/2012 establece la posibilidad de acudir a la Comisión Consultativa Nacional de los Convenios Colectivos, con la finalidad de que decida sobre la solución de las discrepancias surgidas, por falta de acuerdo, en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

III. El descuelgue no es una simple inaplicación del convenio, puesto que, es necesario que el acuerdo determine con exactitud la nueva regulación que sustituye a aquella objeto de descuelgue.

Estando ante un supuesto de empresa “multicentros”, es necesario valorar cual es el

ámbito de apreciación de las causas que llevan a un descuelgue del convenio, es decir, si debemos valorar las causas en el ámbito de la empresa o de los centros de trabajos. Si limitamos el descuelgue al centro de trabajo de Móstoles, estamos hablando de un “autodescuelgue”, es decir, una apreciación de las causas a nivel del centro de trabajo.

Es cierto que el art. 82.3 del ET contempla los resultados de la empresa en su conjunto y no se refiere a los centros de trabajo. Sin embargo, hay que valorar la remisión que hace dicho artículo al 87.1 del ET, que no contempla sólo la unidad empresarial de negociación, sino también las de ámbito inferior: el centro de trabajo.

Es más, cabe distinguir, entre las causas que llevan al descuelgue, la causa económica respecto a las causas organizativas, técnicas o de producción. En efecto, respecto a las causas organizativas, técnicas o de producción, estas pueden apreciarse a nivel del centro de trabajo, por lo tanto, sería viable un descuelgue limitado al centro de Móstoles motivado por una de estas causas. Al contrario, cuando la causa es económica, la doctrina y la jurisprudencia, en particular la del Tribunal Supremo, es clara al respecto y considera que debe apreciarse la situación económica en el ámbito global de la empresa, para proceder a un descuelgue del convenio.

Dicho lo anterior, y a pesar de que parte de la doctrina entiende que no es posible proceder a un descuelgue a nivel del centro de trabajo, nosotros consideramos que es viable siempre y cuando las causas lo permiten.

A pesar de lo dispuesto en cuanto a la causa productiva, el Tribunal Superior de Justicia ha aportada una matiz en este sentido. En efecto, el Tribunal ha insertado la causa productiva en la causa económica, considerando, por lo tanto, que ante una causa productiva el ámbito de aplicación es el de la unidad económica, o sea, la empresa. De lo contrario podríamos estar ante una decisión discrecional y contraria al principio de igualdad del art. 14 de la Constitución Española.

Tercera pregunta:

I. De conformidad con el art. 47 del ET, el procedimiento para implantar las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada se debe seguir, contrariamente al procedimiento de despido colectivo, para cualquiera que sea la plantilla de la empresa y el número de trabajadores.

Partiendo de la base de que es un procedimiento más flexible y teniendo en cuenta la jurisprudencia al respecto y el art. 27 del Real Decreto 1483/2012, es totalmente viable limitar el ERTE a un solo centro de trabajo.

En los supuestos en que el ERTE afecta a una sola parte de la plantilla, el único obstáculo que debe tener en cuenta el empresario es el respecto a la prioridad legal de permanencia de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, tanto cuando las causas sean “tecnológicas o económicas”, como cuando sean técnicas, organizativas, productivas y económicas.

II. Para responder a la cuestión planteada es necesario aclarar que, tanto el V Convenio General del Sector de la Construcción, como el Convenio Colectivo del grupo de construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid, en cuanto a la

representación de los trabajadores, remiten al Estatuto de los Trabajadores.

Según el art. 41.4 del ET, al que nos remite el art. 47 del ET, la sección sindical dispone de un derecho prioritario, en detrimento de la representación unitaria, para actuar como interlocutor ante la dirección de empresa en el procedimiento de consultas, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa de los centros de trabajo afectados y que decidan intervenir en la negociación.

Sin embargo, en nuestro caso, la sección sindical no encuentra representantes dentro del comité de empresa, por lo tanto, no dispone de esta priorización, y en consecuencia, no es necesario hacerla participe del proceso negociador. Ante esta situación, al afectar el ERTE a un solo centro de trabajo, será competente el comité de empresa de dicho centro. No obstante, si hubiera afectado a los dos centros de trabajo, le hubiese correspondido al comité de empresa intercentros, siempre y cuando tenga atribuida esa función en el convenio colectivo, en que se hubiera acordado su creación. En caso contrario, a una comisión representativa que se constituiría de acuerdo con las reglas establecidas en el ET.

III. La jurisprudencia, y en particular la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, nos aclara esta cuestión jurídica de forma contundente. En efecto, a pesar de que la sección sindical tiene un derecho prioritario como sujeto negociador, si no reúne los requisitos y, por consiguiente, quien integra la comisión negociadora es la representación unitaria de los trabajadores, esta no tiene la obligación de hacer partícipe de la negociación a la sección sindical.

IV. El art. 47 del ET establece el procedimiento para proceder a un ERTE, que entre otros puntos, trata los requisitos del periodo de consultas y de la constitución de la comisión representativa, que según el mencionado artículo, no puede ser integrada por más de trece miembros. Tal y como hemos indicado anteriormente, el art. 47 del Estatuto remite al 41.4, en cuanto a los interlocutores legitimados para intervenir como representantes de los trabajadores, ante la dirección de la empresa, en el periodo de consultas. Según el mismo, teniendo en cuenta que el ERTE solo afectara el centro de Móstoles y que la sección sindical no encuentra representantes dentro del comité de empresa, quien será legitimado para representar a los trabajadores es el comité de empresa del centro afectado por la medida y sin que ello pueda ser objeto de discusión, al ser la legislación clara al respecto.

No obstante, podría existir conflicto, en el caso de que el ERTE se plantee sin distinción entre los centros de trabajos. Es decir, que este afectara a la plantilla del centro de Madrid y de Móstoles. Podría darse el caso, al estar ante una causa económica y teniendo en cuenta el criterio de unidad empresarial. En este caso, como hemos analizado anteriormente, partiendo de la base que el comité intercentros no tiene legitimidad para negociar esta situación, será competente la comisión representativa, integrada por los representantes del comité de cada centro de trabajo, que deberá quedar constituida antes del inicio del periodo de consultas, art 47 ET. Dado que el número de miembros de la comisión está limitado a trece (13), si hubiera más de trece (13) representantes de los trabajadores, podría existir una discusión a la hora de determinar quién debe integrar dicha comisión.

En nuestro caso, estaríamos ante dos comités de empresa de 5 miembros cada uno, por lo tanto, considerando que el número máximo de miembros es de trece (13), no

debería haber ningún problema a la hora de determinar quien integra la comisión, ya que todos los miembros la podrían integrar.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que, el criterio que se establece a la hora de integrar la comisión es el de representatividad. Es decir, tanto si estamos ante veinte (20) representantes como si estamos ante diez (10), deberán elegirse los representantes atendiendo al volumen de la plantilla de cada centro de trabajo, sumando el total de trabajadores de ambos centros y dividiéndolo entre el nombre que debe integrar la comisión. Si no fuera así, la decisión empresarial quedaría nula, por la falta de legitimación de un sujeto negociador. En definitiva, debe existir correspondencia entre los sujetos negociadores y los trabajadores representados.

Si no hay acuerdo a la hora de constituir la comisión representativa de los trabajadores, esto no impedirá que se inicie el período de consultas. La Ley general de aplicación, en su artículo 47, prevé efectivamente, que en defecto de constitución de dicha comisión, la dirección de la empresa puede comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores directamente.

También hay que recordar que, si bien la finalidad de este procedimiento es llegar a un acuerdo, quien comunica la decisión final a los representantes legales de los trabajadores es la empresa. De ahí que, si el periodo de consultas finaliza con un acuerdo, se establece una presunción de concurrencia de las causas justificativas de las medidas alegadas por el empresario, pero de no ser así, decidirá el empresario.

En conclusión, entendemos que los representantes de los trabajadores tienen interés en llegar a un acuerdo, en cuanto a la constitución de la comisión representativa para negociar en el procedimiento del ERTE, ya que de no ser así, la empresa tendrá vía libre para llevar a cabo el expediente, pudiendo sin embargo, posteriormente, ser el acuerdo objeto de impugnación, siempre y cuando se acredite la existencia de fraude, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Cuarta y quinta pregunta

I. La LOLS establece la creación de secciones sindicales como una facultad de los afiliados al sindicato, independientemente de la representatividad o implantación del sindicato y del tamaño del centro o de la empresa, posibilitando así, la presencia de todo sindicato en cualquier centro de trabajo y empresa. Es más, los afiliados tienen plena libertad, en cuanto al ámbito de constitución de la sección sindical: el centro de trabajo o la empresa.

Debemos distinguir dos tipos de secciones sindicales: las que tienen representación en el comité de empresa y las que no tiene dicha representación. En nuestro caso, nos queda claro que la sección no encuentra representantes dentro del comité, por lo tanto, sus competencias se limitaran a la celebración de reuniones, a recaudar cuotas y distribuir información, a recibir la información que le sea remitida por su sindicato, a presentar candidaturas en las elecciones a órganos de representación unitaria, a ejercer el derecho de huelga y a la negociación colectiva de eficacia limitada.

Si un trabajador afiliado decide modificar su afiliación sindical, no va a tener las mismas consecuencias que el cambio de afiliación de un trabajador afiliado, miembro de la sección sindical y presente en el comité de empresa. Efectivamente,

en este caso, entendemos que el trabajador conservaría todos los derechos y garantías que le son propios, a pesar del transfuguismo.

En este sentido hay que recordar, además de tener en cuenta la jurisprudencia al respecto, que el art.67.3 del ET no contempla el cambio de afiliación sindical como causa de cese del mandato. El representante unitario seguiría, por lo tanto, manteniendo su condición, aunque cambie su adscripción sindical, sin que dicho transfuguismo suponga una renuncia al cargo representativo que el afiliado ostenta en el comité de empresa, ni permite al sindicato acordar la solicitud del cese, por sustitución, del cargo de representante.

Sin embargo, este no es nuestro caso. En efecto, la sección sindical no encuentra representantes dentro del comité de empresa, por lo tanto, si bien sus miembros tienen los derechos comunes a todas las secciones sindicales, no les ampara la elección, como candidatos presentados por los sindicatos, para los órganos de representación unitaria. Es decir, la elección implica una desvinculación parcial entre el candidato elegido y su sindicato, porque a partir del momento de la elección, el candidato, representa a los trabajadores y no exclusivamente al sindicato. Por lo tanto, al cambiar de afiliación sindical mantiene su grado de representatividad dentro del comité y los derechos que le corresponden como representante. Al no estar ante un trabajador que forma parte de un comité de empresa, si este modifica su afiliación sindical y se afilia a un nuevo sindicato, que no dispone de una sección sindical en la empresa o centro de trabajo, este pierde su grado de representatividad.

Finalmente añadir que, los Tribunales se han pronunciado a favor de la pérdida de representatividad, cuando el miembro del comité de empresa hubiese sido candidato en representación de un sindicato y pactó previamente, con este, su dimisión en caso de cambió de afiliación sindical.

II. Dicho lo anterior, entendemos que la obligación de informar al trabajador también se verá afectada por el cambio de afiliación. En efecto, esta competencia la ostenta el trabajador como miembro de la sección sindical, art. 8.1.C LOLS. Por lo tanto, la empresa tiene la obligación de informar a la sección sindical como representante de sus afiliados. Por el contrario, a partir del momento en el que el trabajador decide modificar su afiliación sindical, este no se beneficiara de las ventajas, entre otras el derecho a la información, a las cuales tiene derecho como miembro de la sección.

No obstante, a pesar de que el trabajador perderá las ventajas propias de la sección sindical, no pierde totalmente su derecho a la información. En este sentido, hay que recordar que el art.4 del ET establece los derechos laborales básicos de los trabajadores, entre los cuales se encuentra el derecho a la información. Es decir, que la empresa tendrá la obligación de seguir informando al trabajador, pero esta obligación se limitará al art. 4 del Estatuto, siendo, por lo tanto, menos amplia la ejecución de este derecho que el que garantiza la ley a las secciones sindicales.

Finalmente, en cuanto a las competencias que ostentará el trabajador, debido a su nueva afiliación, añadir que para recuperar los derechos a los que renuncia al abandonar la sección sindical, el trabajador deberá formar una nueva sección sindical, siempre y cuando se cumplen los requisitos y criterios establecidos por la Ley y la Jurisprudencia.

Sexta pregunta:

Nuestro ordenamiento jurídico regula el derecho a la información, en la empresa o centros de trabajo, desde una doble perspectiva: una colectiva y otra individual. En efecto, existe un derecho de información exigible por los representantes de los trabajadores unitarios y sindicales, que constituye la vertiente colectiva del mismo. Asimismo, también existe un derecho propio de los trabajadores que constituye la vertiente individual.

En nuestro caso, con la finalidad de responder a las cuestiones planteadas, nos centraremos en el derecho colectivo, propio de los representantes legales de los trabajadores, que se encuentra definido en el art. 64.1 del ET.

Cabe precisar que el art. 64.1 del ET atribuye el derecho de información al comité de empresa, y a pesar de que en nuestro caso no nos concierne directamente, también a los delegados de personal, por la remisión del art. 62.2 del ET. Sin embargo este artículo no se interpreta a favor de las secciones sindicales, las cuales tienen atribuido un derecho de información propio en la LOLS.

La jurisprudencia ha realizado una interpretación estricta del derecho de información de los representantes, limitándolo exclusivamente a cuando se les atribuye mediante norma legal o convencional.

En primer lugar, en cuanto a las obligaciones derivadas de la norma, debemos referirnos a las establecidas en el Estatuto de los trabajadores: información sobre aspectos económicos, productivos y de empleo (art. 64.2.a ET); Información contable y societaria (art. 64.4.a ET); Información relativa a la contratación laboral (art. 64.2.c, 64.4.b, 64.4 último párrafo del ET); información en materia de subcontratación (art. 64.2.c ET); información sobre sanciones laborales (art. 64.4.c); informaciones sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales (art. 64.2.d ET); información sobre condiciones de trabajo (forma de pago del salario, decisiones extintivas empresariales, decisiones de movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo (art 41.3 ET), decisiones extintivas empresariales (52.c ET y 53.1 ET), etc.); información en materia de igualdad de trato y oportunidades por razón de sexo (art. 64.3 ET); información sobre cambio de titularidad de la empresa (art. 44.1 ET) y venta de los bienes de la empresa que no formen parte del tráfico normal de la empresa (art. 51.3 ET).

En segundo lugar, en cuanto a las obligaciones derivadas de los convenios colectivos, de aplicación en la empresa de construcción X, señalar por una parte, respecto al Convenio Colectivo del grupo de construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid, que en su capítulo IX intitulado "Representación de los trabajadores" establece un deber de información.

En efecto, el art. 63 del Convenio dispone que la información que legalmente debe facilitarse a los Comités de Empresa, es decir, la que hemos mencionado en el párrafo anterior, podrá ser trasladada por estos exclusivamente a las secciones sindicales representadas en el centro de trabajo, salvo que la información tenga carácter reservado. Es decir, los comités presentes en los centros de trabajos de la empresa de construcción podrán informar a la sección sindical.

Además, el art. 64 establece la obligación de poner, a disposición de los representantes de los trabajadores, tableros de anuncios en los centros de trabajo

donde existan dichos representantes, con la finalidad de fijar comunicaciones e información de interés laboral. En nuestro caso, esta regla nos será de aplicación, ya que tanto el centro de Móstoles como el de Madrid disponen de una representación unitaria.

Por otra parte, indicar también que el V Convenio General del Sector de la Construcción, a pesar de tener un título dedicado a la representación de los trabajadores, no aporta ningún elemento en cuanto al derecho de información.

Respecto al derecho de información, propio del comité intercentros, hay que recordar lo dispuesto en el art. 63.3 del ET, según el cual este tiene las competencias que se le otorgan expresamente por el convenio colectivo que lo cree. En nuestro caso, los convenios no prevén nada respecto al derecho de información del comité intercentros, por lo tanto entendemos que no le es de aplicación tal derecho.

La falta de información de los representantes de los trabajadores, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7 de la LISOS, constituye una infracción grave, que podrá derivar para el empresario en una sanción pecuniaria prevista en el art. 40 de la LISOS.

También, de acuerdo con lo establecido en los artículos 53.4 del ET y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, son causa de nulidad los incumplimientos formales, sustantivos, vinculados a la protección de los derechos fundamentales o a la conciliación del trabajo con la vida familiar.

Según lo previsto en el apartado a) del número 1 del artículo 53 del ET y en el apartado a) del número 2 del artículo 122 de la Ley de Procedimiento Laboral, “la decisión extintiva será nula cuando...no se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de la causa”.

Por lo tanto, la falta de información también puede tener como consecuencia la nulidad de la decisión extintiva de un empresario. Al respecto, además de remitirnos a lo establecido en el apartado normativa aplicable, indicar que, el Tribunal Supremo y el art. 122 de la LJS son claros a la hora de distinguir cuando estamos ante un supuesto de improcedencia o nulidad. Efectivamente, debemos apreciar la improcedencia cuando no se acredita la causa que justifica el cese. En el caso de la falta de información, no nos referimos a las causas que dan lugar a la decisión de extinción, sino a la ausencia de comunicación a los representantes de los trabajadores, y esto puede dar lugar a la nulidad del despido, independientemente de que se acrediten o no las causas.

Séptima pregunta:

I. De conformidad con lo que establecen los artículos 34.8 y 37 del ET, en nuestro ordenamiento jurídico hay distintos mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar: los permisos, las reducciones de la jornada laboral, las suspensiones contractuales y la adaptación de la jornada laboral.

Estos mecanismos son derechos individuales, a los que tienen derecho los trabajadores, pero que pueden ser objeto de una negociación, con la finalidad de modificar o concretar el alcance de los mismos.

En este sentido, hay que señalar que el V Convenio del Sector de la Construcción recoge, en su artículo 74, los “permisos y licencias” a los que tienen derecho los trabajadores. Si bien lo pactado corresponde, en mayoría, a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, también hemos detectado algunas mejoras. Por ejemplo, en el ET se prevén dos días naturales de permiso por fallecimiento del cónyuge y parientas hasta el segundo grado. En cambio, en el Convenio Colectivo de aplicación, los trabajadores tienen derecho a tres días de permiso. Asimismo, ante una imposibilidad de prestación de trabajo, al porcentaje a partir del cual la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa es del 20% en el ET y del 25% en el Convenio Colectivo de aplicación.

Por lo tanto, en nuestro supuesto existen unas mejoras, respecto a la norma general, en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación.

El propio Estatuto de los trabajadores hace un llamamiento a la negociación colectiva a la hora de concretar, entre otros, el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art.34.8 ET); la reducción de la jornada o acumulación en jornadas completas por lactancia de un menor de nueve meses (art. 37.4 ET); las condiciones y supuestos en los que la reducción de jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor afectado por cáncer o enfermedad grave, se podrá acumular en jornadas completas (art. 37.5 ET); y el establecimiento de ciertos criterios para la especificación horaria de la reducción de jornada, así como otro preaviso distinto a los quince días que marca el Estatuto (art. 37.6 ET).

Nos queda, por lo tanto, claro que mediante la negociación colectiva es posible mejorar lo establecido en la norma general y en el convenio.

Ahora bien, para responder a la cuestión de si la empresa puede individualmente establecer unas mejoras colectivas, hay que acudir al segundo párrafo del art. 37.8 del ET. En efecto, según este artículo, los derechos previstos en el art. 37 del ET “se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados”. Es decir, el ET nos impone la obligación de remitirnos a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación o a los acuerdos entre la empresa y los trabajadores para ejercitar estos derechos (los establecidos en el art. 37). De ahí que, la empresa no puede implementar mejoras colectivas como decisión individualizada, sino que es necesario llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores o los trabajadores afectados, cuando se quiere aplicar mejoras no previstas en el Convenio Colectivo y la norma general.

También, debemos tener en cuenta que el último punto del art. 37.8 remite al 37.7, en cuanto a la necesidad de llegar a un acuerdo, estableciendo que en caso contrario, será la jurisdicción social la que, a instancia de los trabajadores, representantes o afectados, deberá tratar las discrepancias con la empresa. Por lo tanto, esto confirma que en caso de no llegar a un acuerdo, la vía que puede tomar la empresa tampoco es la que lleva a la decisión individualizada, sino la de formar parte de un procedimiento, entablado por la otra parte, con la finalidad de obtener un

pronunciamiento sobre la aplicabilidad de las mejoras, objeto del procedimiento.

En este sentido, debemos apuntar la diferencia entre el art. 34.2 ET y el art. 34.8 ET. En efecto, mientras la distribución irregular de la jornada es un derecho empresarial, que se hace efectivo sin necesidad de pacto, la adaptación de la jornada, para hacer efectiva la conciliación de la vida personal y familiar, requiere de un pacto colectivo o individual. En este aspecto, el Tribunal Superior de Justicia y el Supremo se han pronunciado, avalando la teoría de que el ejercicio del derecho, previsto en el art. 34.8 ET, queda condicionado, a lo que se disponga, a través de la negociación colectiva o acuerdo entre las partes. El caso concreto trataba de una trabajadora que solicitaba una modificación del turno de trabajo, por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, al amparo del art. 34.8. El Tribunal Constitucional considera, que la negativa del empresario no vulnera el art. 14 de la Constitución, por lo tanto, no provoca una discriminación a la trabajadora, puesto que para variar la jornada de trabajo, en base a este artículo, el legislador dispone que es necesario acudir a la negociación colectiva o llegar a un acuerdo.

Es decir, según la doctrina, el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar es un derecho que debe considerarse como un derecho constitucional, al amparo de lo establecido en el art. 14 de la CE. Pero, si en la Ley se prevé, como es el caso, que es necesario llegar a un acuerdo o acudir a la negociación colectiva para adaptar la jornada de trabajo, con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar, no existe, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, vulneración del art. 14 de la CE ni por lo tanto discriminación.

Finalmente, siendo la conciliación de la vida laboral y familiar uno más de los aspectos de la igualdad y no discriminación por razón de género, debe ponerse en relación el art. 34.8 ET con el 85 ET, que impone a los negociadores la obligación de “negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”.

Por todo ello, la negociación colectiva asume un papel esencial, en la efectividad del derecho a la adaptación y distribución de la jornada, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

II. Continuando con lo desarrollado en la pregunta anterior, debemos partir de la base que, para implementar mejoras colectivas deberá adoptarse un acuerdo de empresa. La jurisprudencia, a la cual hacemos referencia en el apartado correspondiente, define el acuerdo de empresa como un mecanismo de eficacia personal general. Es decir, al contrario que la ley o el convenio colectivo, no tiene por qué tener eficacia erga omnes, ya que sus efectos pueden limitarse a un grupo de trabajadores afectados.

Teniendo en cuenta, que a los centros de trabajo de Móstoles y Madrid se les aplica los mismos convenios colectivos y que estamos en presencia de un comité intercentros, al reunir los requisitos indispensables para ello, debemos interesarnos en el hecho de saber si, en dichos convenios se da competencia al comité intercentros para negociar acuerdos colectivos, que se traduzcan en mejoras colectivas para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Si fuera así, siendo el comité intercentros un órgano representativo de segundo grado, que representa a los trabajadores de los dos centros de trabajos, entendemos

que las mejoras deberían afectar a la unidad empresarial.

No obstante, tanto el V Convenio Colectivo del sector de la Construcción, como el Convenio Colectivo del grupo de construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid, no dan al comité intercentros esta competencia. Por lo tanto, teniendo en cuenta que estamos ante un acuerdo de eficacia personal general, que llevaría a implementar mejoras colectivas, y que esté no tiene por qué afectar a la totalidad de los trabajadores, pudiendo limitar sus efectos a los trabajadores de un solo centro de trabajo, entendemos que, quien será competente para negociar es el comité de empresa del centro afectado, en este caso el de Madrid.

La cuestión, que puede dar lugar a discusión y llevar a un problema de interpretación, es la de la discriminación. En este sentido, hay que recordar que el art. 14 de la Constitución Española prevé el principio de igualdad ante la ley y, por lo tanto, combate las acciones discriminatorias. En nuestro caso, al establecer unas mejoras exclusivamente a un centro de trabajo, cuando este forma parte de una unidad empresarial, en la cual todos los trabajadores deberían estar en igualdad de condiciones, podría existir una vulneración de este principio.

Sin embargo, hablar de discriminación no nos parece viable sin entrar a valorar la situación de hecho. Efectivamente, el Tribunal Constitucional entiende que, para estar ante una discriminación debemos enfrentarnos a una desigualdad injustificada, que no cuente con fundamento objetivo o razonable, y que se produce entre trabajadores que se encuentran en una misma situación de hecho. Es más, podríamos hablar de discriminación, si lo que fuera objeto de mejora este previsto en la norma general, pero no es el caso. Es decir, las mejoras que se quieren implementar son ajenas a una norma imperativa, en este caso el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo, por lo tanto, no contrarias al principio de igualdad en la ley (o el Convenio).

Finalmente añadir que, del mismo modo que el comité del centro de Madrid negociará este acuerdo de mejoras, porqué afecta directamente a los trabajadores de dicho centro, el comité de Móstoles, también podrá plantear la posibilidad de aplicar unas mejoras a los trabajadores que representa, en función de las circunstancias propias del centro de trabajo y de los representados.

VI. Cuestiones adicionales

Primera pregunta:

¿Estamos ante un comité conjunto?

Al iniciar el trabajo, una de las primeras dudas que tuve que resolver fue aclarar si estábamos en presencia de un comité de empresa conjunto.

En efecto, el artículo 63.2 del ET prevé que: *“en la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro”*.

En los hechos que me mando el profesor inicialmente, estábamos ante dos centros de trabajos, situados en la misma provincia o municipios limítrofes, pero en base a la plantilla de los centros de trabajos, entendí que en realidad no podíamos estar ante un comité conjunto. Efectivamente, en el centro de Madrid había 60 trabajadores y en el de Móstoles 20. Por lo tanto, teniendo en cuenta que, según la ley, es necesario que varios centros de trabajo no alcancen los 50 trabajadores, pero que un su conjunto lo sumen, llegué a la conclusión que no estábamos en esta situación y que debía haber un error en los hechos.

En efecto, si bien en el centro de Madrid era viable constituir un comité de empresa, en el de Móstoles no lo era. Por lo tanto, estaríamos en presencia de un delegado sindical, de conformidad con el artículo 62 del Estatuto de los trabajadores, que prevé esta representación por parte de los delegados de personal en la empresa o centros de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores.

¿Estamos ante un comité intercentros?

El artículo 63.3 del ET dispone al respecto, que el comité intercentros se podrá constituir exclusivamente cuando el convenio colectivo lo prevé. El problema es que se reunían los requisitos para estar ante un comité intercentros, pero ni el V Convenio colectivo del sector de la construcción, ni el Convenio colectivo del grupo de construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid para el año 2016, preveían la posibilidad de crear este tipo de comité.

Ante esta situación planteé al profesor mis dudas y llegué a la conclusión que debíamos estar ante dos comités de trabajo, uno en el centro de Madrid y otro en el de Móstoles.

Sin embargo, más adelante, el profesor me confirmó que, efectivamente, no se contemplaba en los convenios la posibilidad de constituir un comité intercentros, pero que, para el desarrollo del caso, haríamos como si el convenio lo tuviera previsto, con el fin de desarrollar el trabajo en este sentido.

Cuarta pregunta:

¿Qué efectos hubiera tenido el transfuguismo en la composición del comité intercentros si el trabajador hubiera formado parte de él?

Para responder a esta cuestión adicional, debemos partir de la base del art. 63.3 del ET, según el que: *“En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente”*.

El problema que se plantea respecto al transfuguismo es, si el cambio de afiliación sindical de los miembros de un comité de empresa legítima, al sindicato al que se incorporan, a proponer el cese de los miembros que ocupan los cargos en el seno del comité intercentros, como consecuencia del cambio de afiliación, designando a otras personas para su sustitución.

El Tribunal Supremo se pronunció, en unificación de doctrina, en la sentencia de 10 de octubre de 1993, 1964/1992, disponiendo que, debe interpretarse del art. 63.3 del ET, que su finalidad es salvaguardar la proporcionalidad entre el comité intercentros

y el volumen de representantes elegidos en los diversos centros de trabajo, con independencia de que aquéllos hubieran sido elegidos en listas sindicales o en listas independientes.

Según esta sentencia, el cambio de afiliación del representante de los trabajadores, producido durante la vigencia de su mandato, no debe implicar la modificación del principio de proporcionalidad, manteniéndose, por lo tanto, el resultado electoral inicial, a efectos de determinar la composición del comité intercentros.

En efecto, parece lógico entender que la representación, reconocida a los elegidos en una lista, no deriva de su propia identidad personal, sino de la defensa de un programa, sobre el que los electores se basaron para elegir y votar. El mismo artículo 12.3 del Reglamento de Elecciones Sindicales, aprobado por RD 1844/1994, prevé que: *“el cambio de afiliación de un representante, producido durante la vigencia del mandato, no implicará la modificación de resultados”*.

De ahí que, entendamos que si un representante elegido, decide libremente cambiar su afiliación sindical, no puede quedar el programa que fue votado sin la representación institucional, a la que el resultado electoral le dio derecho. En este sentido señalar la sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2001, 3904/2000, en la que el ponente Sr. Moliner Tamborero, G. llega a la conclusión que: *“la voluntad legislativa va dirigida a que en la constitución del Comité Intercentros se respeten pura y simplemente los resultados electorales, eliminando la posibilidad de otros pactos, acuerdos o componendas que no sean precisamente los resultados derivados de aquellas elecciones”*.

No obstante, existe otra interpretación, según la cual, el principio de proporcionalidad debe adecuarse a la nueva configuración del órgano de representación unitaria tras el cambio de afiliación, manteniendo un nivel de coherencia entre el nivel de representación de primer grado y el de segundo grado.

En este sentido cabe indicar que, la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 1999, reconoce la legitimidad, para seguir formando parte del Comité Intercentros, a unos trabajadores que tienen la condición de miembros de los órganos de representación unitaria del comité de empresa, a pesar del cambio de afiliación a un sindicato que no obtuvo ningún representante en las elecciones. Según esta sentencia, el representante unitario sigue manteniendo su condición, aunque cambie su adscripción sindical, si bien tal cambio no influirá en el porcentaje atribuido a la organización sindical, a efectos de fijar su representatividad. El alto Tribunal entiende que la finalidad del art. 63.3 del ET es, mantener la coherencia entre el nivel de representación de primer y segundo grado, no la de medir el nivel de representatividad de una organización sindical en función de los resultados electorales. Por lo tanto, el art. 12.3 del Real Decreto 1844/1994 no sería de aplicación en este caso.

Es más, cabe recordar, también, que el representante unitario elegido puede cesar su cargo por las causas previstas en el art. 67.3 del ET, entre las que no se encuentra el cambio de afiliación sindical. Reforzando entonces la tesis según la cual: el representante unitario seguirá manteniendo su posición a pesar del cambio de afiliación.

En definitiva, con la finalidad de estar ante una mayor seguridad jurídica, quizás

sería necesario aclarar el art. 63.3 del ET, con el fin de determinar, sin lugar a dudas, las consecuencias de un cambio de afiliación sobre el comité intercentros.

VII. Conclusiones

Primera, no existe una regulación propia para los acuerdos de empresa, por lo tanto, existe una duda a la hora de determinar si el comité intercentros puede o no modificar el recibo del pago del salario, sin hacer partícipe a la sección sindical, a pesar de que esta no tiene representantes en el comité de empresa y de que no estamos ante unos convenios sectoriales. No obstante, remitiéndonos al análisis efectuado en el desarrollo de los fundamentos jurídicos, llegamos a la conclusión que no es necesario hacer partícipe a la sección sindical.

El tipo de acuerdo que debería ser tomado, en este caso, es el acuerdo de empresa subsidiario.

Salvo que se quisiera dar fuerza de propio convenio al acuerdo adoptado, no es necesario acudir a un procedimiento de negociación colectiva para modificar el modelo de recibo de salario, ya que al acuerdo subsidiario no le es de aplicación el Título III del ET, referente al procedimiento de negociación de los convenios colectivos estatutarios.

Segunda, es posible proceder a un descuelgue del convenio colectivo de sector.

Para proceder al descuelgue, además de la necesidad de llegar a un acuerdo, deben respectarse los requisitos establecidos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y los previstos en el Convenio Colectivo de aplicación que hemos reflejado en los fundamentos jurídicos.

Estando ante un descuelgue por causas económicas, derivadas de una falta de producción, entendemos que, el ámbito en el cual deben valorarse las pérdidas económicas es el de la unidad empresarial. No obstante, si hubiéramos estado ante unas causas organizativas, productivas o técnicas, hubiera sido viable proceder al descuelgue exclusivamente en el centro de trabajo de Móstoles.

Tercera, es posible proceder a un ERTE limitando esta medida a un centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en la jurisprudencia y el art. 27 del Real Decreto 1483/2012.

Disponiendo de un derecho prioritario, la sección sindical debe intervenir en el proceso de consultas, cuando tiene representación mayoritaria en los comités de empresa de los centros de trabajo afectados.

La sección sindical y el comité de empresa no deben reconocerse y, por lo tanto, el comité no tiene por qué hacer partícipe a la sección sindical cuando esta no reúne los requisitos establecidos.

La falta de acuerdo a la hora de constituir la comisión representativa no impide el inicio del periodo de consultas, pudiendo la empresa comunicar directamente el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores. El único criterio que se establece, en particular la jurisprudencia, es el de representatividad.

Cuarta y quinta, al no ser miembro, el trabajador afectado por el cambio de afiliación, del comité de empresa, este transfuguismo llevará implícito la pérdida del grado de representatividad.

El cambio de afiliación también llevará implícito la pérdida de su derecho de información, limitándose este a los propios de cada trabajador, salvo que llegue a formar una nueva sección sindical, que le daría de nuevo acceso a las informaciones propias a las que tienen derecho las secciones sindicales.

Sexta, además de poder tener consecuencias administrativas, la falta de información de los representantes de los trabajadores, también puede llegar a tener consecuencias ante una decisión empresarial que incumpla este derecho, pudiendo tener como consecuencia la nulidad de dicha decisión.

Séptima, no pueden implementarse mejoras colectivas como decisión individual, deberá la empresa acudir a un procedimiento de negociación colectiva, siendo en este caso viable llegar a un acuerdo.

Entendemos que es factible aplicar estas mejoras al centro de Madrid, sin que ello lleve implícito un trato discriminatorio.

En Gandesa, a quince de junio de 2017

Bibliografía

- Libros

- i. Memento práctico de Derecho Social, edición 2015, Francis Lefebvre
- ii. Legislación laboral básica, edición 2016, Tecnos
- iii. Practicum ejercicio de la abogacía, edición 2016, Thomson Reuters
- iv. Practicum Social, edición 2016, Thomson Reuters

- Doctrina de autores objeto de estudio

Abril Larráinzar, M.D.P, Información, consulta y negociación en el despido colectivo (libro), editorial Aranzadi, edición 2016

Albiol Montesinos, I., Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa (libro), Editorial CISS, edición 2007

Alfonso Mellado, C.L, Los pactos o acuerdos de empresa, Edición Tirant Lo Blanch p. 118, año 1996

AA.VV, Memento práctico de Derecho Social, edición 2015, Francis Lefebvre

AA.VV, Legislación laboral básica, edición 2016, Tecnos

AA.VV, Practicum ejercicio de la abogacía, edición 2016, Thomson Reuters

AA.VV, Practicum Social, edición 2016, Thomson Reuters

García Murcia, J.

- Los acuerdos de empresa, Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, nº76, págs. 85-112, año 2004
- Los acuerdos de empresa, Los acuerdos de empresa, TEMAS LABORALES núm. 76. Págs. 85-111, año 2004

Goerlich Peset, J.M. Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectiva en la reforma de 2012 (libro), Editorial Tirant lo Blanch, edición 2013.

Gorelli Hernández, J. :

- El descuelgue del Convenio Colectivo Estatutario, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 34, año 2013
- El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatutario, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, año 2013

Fernandez Collados B., Negociación colectiva sobre la adaptación de la jornada por razones personales o familiares. Revista española de Derecho del Trabajo núm. 168, parte Estudio, año 2014

Palomo Vélez R.I., La dimensión temporal del mandato de los representantes unitarios de los trabajadores, Civitas. Revista española de derecho del trabajo, ISSN 0212-6095, nº147, págs. 661-695, año 2010

Perrote Escartín I.G., El principio de correspondencia representativa como límite en la negociación de empresas, Revista de información laboral núm 3, parte Art. Doctrinal, año 2004

Ruiz-Rico Ruiz C., el Derecho Constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal (libro)0, Editorial Tirant Lo Blanch, edición 2012

Sempere Navarro A.V., Nulidad del despido objetivo económico por no entregar copia de la carta a los representantes de los trabajadores, Repertorio de jurisprudencia Aranzadi, ISSN 1139-0581, nº7, págs. 269-278, año 2007

Valle Muñoz F.A., El cambio de afiliación sindical del representante unitario y su problemática jurídico-laboral, Actualidad Laboral, ISSN 02013-7097, nº12, págs. 1426-1450, año 2006