

# EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA DE REFORZAMIENTO DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES MÁS ALLÁ DE LA EMPRESA<sup>1</sup>

*The role of collective bargaining as a tool to strengthen union representative bodies beyond the boundaries of the company*

RICARDO ESTEBAN LEGARRETA\*

Universidad Autónoma de Barcelona

## RESUMEN

El artículo aborda a través del análisis de algunos Convenios Colectivos de alcance estatal cómo las representaciones sindicales favorecen la representación de los trabajadores más allá de la empresa. Para ello, se describen las características más importantes de la Sección Sindical para explicar a continuación que la Sección de ámbito supraempresarial gozará de prerrogativas en tanto en cuanto, con carácter general, esté pactada en Convenio Colectivo. El texto aborda igualmente la posibilidad de puesta en marcha de Secciones Sindicales de sector. La segunda parte del estudio se dedica a los Delegados de alcance supraempresarial, deteniéndose en primer lugar en los Delegados Sindicales de grupo, regulados detalladamente en algunos Convenios Colectivos de grupo de empresas, convenios que optan claramente por potenciar a las representaciones sindicales. El artículo se detiene en el análisis de otras opciones más clásicas —el Delegado de grupo de empresas regulado en Convenio sectorial— y también de posibilidades más innovadoras y de especial utilidad como los denominados Delegados Sindicales de sector.

Palabras clave: sección sindical, delegado sindical, grupo de empresas, convenio colectivo, representante de los trabajadores

## ABSTRACT

*This paper deals with an analysis of a sample of Spanish collective bargaining agreements; namely, the article focuses on the role of agreements as tools to strengthen union representation bodies, —the so called Secciones Sindicales— beyond the framework of the enterprise. In particular, the paper takes as example some specific corporate group collective agreements and sectoral agreements. The second part of this article focuses on another close issue: the possibility of setting up union delegates to intervene beyond the reach of the company. First, the paper deals with the possibility to create union delegates in corporate groups, set up and regulated by corporate group collective agreements. Second, the article deals with other possibilities concerning union delegates, such as those related with corporate groups but regulated by sectoral collective agreements, and, finally the possibility of union sectoral delegates —beyond the reach of corporate groups— set up by sectoral collective agreements.*

*Keywords: union representation bodies, union delegate, corporate group, collective bargaining agreement, worker representation bodies*

<sup>1</sup> Ponencia presentada en el IV Encuentro de Profesionales del Asesoramiento Laboral y Social, celebrado en la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (UPV/EHU-Leioa) los días 11 y 12 de abril de 2019. El artículo se ha elaborado en el marco del Proyecto de Investigación «La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras», DER2017-83189-R, concedido por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

\* **Correspondencia a:** Ricardo Esteban Legarreta. Facultad de Derecho. C/ de la Vall Moronta s/n, Campus de la Universidad Autónoma de Barcelona, 08193-Belaterra (Cerdanyola del Vallés). Barcelona – [ricardo.esteban@uab.cat](mailto:ricardo.esteban@uab.cat) – <https://orcid.org/0000-0002-1886-9885>

**Cómo citar:** Esteban Legarreta, Ricardo. (2019). «El papel de la negociación colectiva como herramienta de reforzamiento de las representaciones sindicales más allá de la empresa»; *Lan Harremanak*, 41, 215-230. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20839>).

Recibido: 13 mayo, 2019; aceptado: 24 junio, 2019.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2019 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

---

**SUMARIO**

1. Planteamiento.—2. La Sección Sindical. Una estructura de representación con un punto de partida flexible.—3. La importancia intrínseca de la negociación colectiva en la virtualidad de instancias sindicales supraempresariales.—4. La Sección Sindical Supraempresarial como modelo. 4.1. La Sección Sindical de grupo de empresa. 4.2. La Sección Sindical de sector.—5. El papel de la negociación colectiva en el reforzamiento de los Delegados Sindicales supraempresariales. 5.1. Los Delegados escogidos por Secciones Sindicales de grupo pactadas en Convenio Colectivo. 5.2 La potenciación de los Delegados Sindicales de grupo desvinculados de la Sección Sindical. 5.3. Los Delegados Sectoriales.—6. Conclusiones.—7. Bibliografía.

---

## 1. Planteamiento

Como es sabido, nuestro tejido productivo apunta de un modo creciente a la organización de las empresas mediante grupos, y a la dispersión de plantilla y actividad mediante la subcontratación de obras y servicios y otras formas de descentralización productiva, una circunstancia que redundará en un debilitamiento de la actividad representativa de los trabajadores. A lo anterior, se añaden fenómenos de empresas dispersas o de ámbitos productivos en los que razones organizativas dificultan la articulación de la representación mediante comités de empresa o delegados de personal.

A este respecto, este artículo constituye una específica aproximación al papel de la negociación colectiva en la potenciación de las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales supraempresariales —en general de grupo de empresas pero también de sector—, como mecanismo mediante el que paliar las carencias regulatorias de las representaciones unitarias (Nieto, 2015: 266), al tiempo que se potencia la presencia sindical en la empresa y en el grupo a través de las Secciones y los Delegados Sindicales, considerando las desventajas que padecen a nivel legal las representaciones sindicales en relación con las representaciones unitarias (Lahera, 2015: 193).

Con carácter preliminar se ha de destacar que una mirada a estudios anteriores (Del Rey *et al.*, 2003: 991 y ss) no permite deducir que la negociación colectiva haya manifestado una contundente expansión en estos contenidos. Antes al contrario, el panorama parece bastante estable, y debe pesar en ello tanto el desinterés del legislador a la hora de potenciar una mayor eficacia de estructuras representativas a través de la negociación colectiva (Lahera, 2015: 196), como

un planteamiento empresarial al parecer más preocupado por minar la implantación de estructuras representativas (Vivero, 2017: 5) que por aprovechar su presencia para lograr una mayor implicación y participación de la plantilla<sup>2</sup>.

El trabajo se centra en el análisis de la regulación convencional de las representaciones sindicales, focalizado sobre algunos Convenios Colectivos que con carácter general muestran la predisposición empresarial a reforzar la representación de los trabajadores mediante —aunque no siempre exclusivamente— las Secciones Sindicales. A este respecto, se han tenido en cuenta Convenios Colectivos de grandes grupos de empresas y algunos Convenios Colectivos sectoriales estatales con un contenido llamativo desde el punto de vista de la acción sindical supraempresarial, lo que se combina con el análisis de Estatutos sindicales y de algunas sentencias —fundamentalmente del Tribunal Supremo— que han abordado algunos debates clave. Todo ello sin olvidar que la negociación colectiva ha representado un cierto papel en el reforzamiento de las representaciones sindicales a nivel de empresa o de centro (Gutiérrez, 2018: 255 y ss), cuestión que no será abordada en este artículo.

## 2. La Sección Sindical. Una estructura de representación con un punto de partida flexible

Dado su carácter de órgano sindical —más allá de su funcionamiento como estructura de representación de los trabajadores de la plantilla— la Sección Sindical ha disfrutado tradicionalmente de una notable versatilidad teniendo en cuenta que el artículo 8.1 LOLS reconoce el derecho la constitución de secciones tanto a nivel de centro como a nivel de empresa (STC 173/1992, de 29 de octubre)<sup>3</sup>, una posibilidad que ha sido interpretada de un modo abierto, sin las cortapisas que se han aplicado en el caso de las representaciones unitarias (Ysàs, 2018: 14), vinculadas al centro de trabajo (art. 63.1 TRLET)<sup>4</sup>. Por lo tanto, siempre que los Estatutos del sindicato así lo prevean —como en la práctica su-

---

<sup>2</sup> Precisamente, algunos de los Convenios Colectivos objeto de comentario en este artículo (como es el caso del CC del Grupo Iberdrola) manifiestan la inquietud de adaptar las estructuras de representación de los trabajadores a la dispersión de la plantilla en diversos centros de trabajo.

<sup>3</sup> En su fundamento jurídico quinto, la STC 173/1992 señala que «(...) el art. 10.1 LOLS, ni por sí mismo ni en conexión con otros artículos como, por ejemplo, el 8.1 a) impide en modo alguno que se constituyan Secciones Sindicales en cualesquiera unidades productivas, con independencia de la forma en que ésta se organice y de las características de su plantilla. De hecho, al no supeditar la constitución de Secciones Sindicales a requisito alguno de representatividad del Sindicato o de tamaño de las empresas o de los centros, se posibilita la presencia de todo Sindicato en cualquier lugar de trabajo».

<sup>4</sup> *Vid.*, por todas, la interesante aunque restrictiva STS de 31 de enero de 2001 (RJ 2001/2138). Todo ello sin perder de vista que la jurisdicción social se muestra muy restrictiva a la hora de valorar la legalidad de las adaptaciones convencionales del régimen legal de la representación unitaria a realidades específicas. Esta circunstancia limita hasta el extremo las posibilidades de adaptación de las representaciones unitarias al nuevo contexto productivo.

cede de modo general—, los trabajadores afiliados al sindicato pueden optar por uno u otro ámbito de constitución. Es más, tras una regresión y un cierto zig-zagueo jurisprudencial (Mejías, 2015: 285 y ss), la STS de 18 de julio de 2014 (rec. 91/2013) ha abierto la puerta a la consolidación de una jurisprudencia que con enfoques matizados ha aceptado no solo la constitución de Secciones Sindicales en empresas multicentro, sino también la posibilidad de que estas Secciones puedan designar Delegados Sindicales LOLS. Se trata de una posibilidad que encaja en la literalidad de los artículos 8 y 10 de la LOLS pero que había sido discutida durante años por la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo bajo una mirada que censuraba como fraudulento el cómputo de plantilla a nivel de empresa para alcanzar la cifra de 250 trabajadores<sup>5</sup>, lo que abría el derecho a la designación de Delegados Sindicales y a otros derechos reconocidos; significativamente, el derecho a local sindical del artículo 8 LOLS.

Partiendo de ese aura de flexibilidad y de adaptabilidad atribuida a las Secciones Sindicales pasará a continuación a examinar algunos ejemplos en los que la negociación colectiva puede ir más allá de la Ley articulando adecuadamente los intereses de los trabajadores y, por qué no decirlo, de los grupos de empresas, y de las empresas que los emplean.

### 3. La importancia intrínseca de la negociación colectiva en la virtualidad de instancias sindicales supraempresariales

La negociación colectiva representa un papel clave en el terreno de las representaciones sindicales partiendo de que la jurisprudencia acepta con amplitud la intervención del Convenio Colectivo a fin de regular y potenciar estructuras de representación supraempresariales, lo que constituye una ventaja no menor respecto a los órganos unitarios,

Todo ello sin perjuicio de que los Estatutos de las centrales sindicales, en virtud del artículo 2.2 a) LOLS permitan la puesta en marcha de estructuras intermedias de representación entre la Sección Sindical de centro/empresa y el sindicato de sector o federación<sup>6</sup>. Ahora bien, que estas figuras estén recogidas en la

<sup>5</sup> Se trataba de un giro en la jurisprudencia inicial, auspiciado por la STS de 5 de septiembre de 2006 (rec 1643/2005). Anteriormente, había habido posiciones más matizadas como la STS de 11 de noviembre de 1998 (rec 2123/1998), que afirmaba la posibilidad de que pudiesen escogerse Delegados Sindicales de empresa o más bien «de centros» en la medida en que se hubiese optado por la constitución de un comité conjunto del artículo 63.2 TRLET. De todos modos, el voto particular de la STS de 18 de julio de 2014 (rec. 91/2013) mantiene las reticencias a una lectura flexible, sugiriendo que la constitución de Secciones a nivel de empresa constituye una suerte de deriva fraudulenta.

<sup>6</sup> Los ejemplos más directamente relacionados con el objeto de estas líneas los encontramos en los Estatutos de la *Comissió Obrera Nacional de Catalunya* (CONC) en cuyo artículo 15.2 b) 4 se prevé la figura de la Sección Sindical interempresas para empresas que pertenezcan al mismo grupo y

normativa estatutaria no rebaja un ápice el relevante papel de la negociación colectiva. A este respecto, la STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 7 de mayo de 2018 (rec 615/2018) — constituye un excelente recordatorio de las limitaciones de las estructuras sindicales supraempresariales que no cuenten con apoyatura en la negociación colectiva. En el caso concreto, se trata de una Sección Sindical constituida a nivel de grupo mercantil de conformidad con lo previsto en los Estatutos de la central sindical, que reivindica algunos de los derechos del artículo 10 de la LOLS<sup>7</sup>, a lo que la sentencia opone *que* «no cabe, a falta de pacto colectivo que así lo establezca, (es) atribuir a dicha organización sindical dentro del grupo mercantil la consideración y facultades que los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical reservan para las secciones sindicales de ámbito de empresa o centro de trabajo».

Por lo tanto, las Secciones Sindicales de grupo o superempresariales constituidas sin el cobijo de un Convenio Colectivo podrán disfrutar de plenitud de derechos como órgano del sindicato, pero no de los derechos que los artículos 8 y 10 reconocen a las Secciones Sindicales: derechos a tablón, local y a la designación de Delegados Sindicales. En lo que concierne al derecho a la negociación colectiva de la Sección de grupo, me remito a reflexiones posteriores.

## 4. La Sección Sindical Supraempresarial como modelo

### 4.1. La Sección Sindical de grupo de empresa

Una vía perfectamente previsible de intervención de la negociación colectiva sería la Sección Sindical de grupo de empresas, teniendo en cuenta que el planteamiento del artículo 8.1 LOLS se limita a la opción típica de Sección Sindical de empresa o de centro. A este respecto, algunos Convenios Colectivos han abordado la cuestión de la Sección Sindical de grupo, siguiendo no obstante patrones diferentes ya que mientras los Convenios Colectivos de los Grupos Ge-

---

a un mismo sector, pero compuesto por empresas jurídicamente diferentes. Algo más abstracta, pero que podría acoger a la Sección Sindical de grupo es la previsión de los Estatutos de CGT Cataluña, en cuyo artículo 14 se prevé que los trabajadores pueden constituir «secciones» dentro de un subsector determinado, incluso cuando no estén organizados a nivel de empresa o centro como Sección. Otros Estatutos optan por denominaciones diferentes a las de Sección como son las de «Redes Sindicales», que es la expresión utilizada por el artículo 8.1.8 de los Estatutos confederales del sindicato LAB para definir la estructura «blanda» que tiene como objetivo poner en contacto a personas afiliadas de un «sector concreto» que trabajan en diversos centros. De todos modos, no parece claro que la figura de las redes sindicales pueda servir para albergar Secciones de grupo, pero sí para articular una suerte de regulación para el caso de estructuras empresariales complejas.

<sup>7</sup> La sentencia no discute algunos de los derechos del artículo 8 de la LOLS, como son el de reunión, distribución de información sindical o recaudación de cuotas recordando, en todo caso, que nos hallamos ante derechos que la LOLS reconoce a los trabajadores afiliados, no a la Sección Sindical, ya sea de grupo o de empresa.

nerali<sup>8</sup>, Endesa<sup>9</sup> o Iberdrola<sup>10</sup> parten de un modelo de potenciación de la Sección como estructura representativa básica de grupo, el Convenio Colectivo del grupo Primera Plana<sup>11</sup> simultanea la regulación de una Sección de grupo con un Comité de grupo que a todas luces mantiene un mayor protagonismo. En todo caso, la opción regulatoria del Convenio Colectivo es clave dado que sin perjuicio de la libertad de autoorganización de las centrales sindicales (art. 2.2 LOLS), mediante el Convenio la Sección Sindical de grupo adquiere auténtica virtualidad y permite el acceso a prerrogativas. De especial importancia a este respecto es el derecho a la designación de Delegados Sindicales de grupo de empresas, un derecho que hoy por hoy estaría condicionado a la negociación colectiva y al cumplimiento de los requisitos allí previstos.

Entrando en algunos aspectos de interés en lo que concierne a su constitución, los Convenios Colectivos se limitan a recordar que las Secciones Sindicales deberán constituirse conforme a los «criterios, principios y requisitos previstos en la LOLS (CC grupo Generali, art. 45 y tácitamente art. 86.1 CC grupo Endesa, y art. 54 CC de grupo Primera Plana), con la paradoja de que la LOLS no contempla las Secciones de grupo. En todo caso sí sería necesario que los Estatutos de la central prevean la constitución de Secciones supraempresariales y que haya presencia de trabajadores afiliados, al menos en una empresa del grupo, salvo que los Estatutos de las centrales se muestren más exigentes en este punto<sup>12</sup>. Especialmente llamativa es la regulación de los CC del grupo Iberdrola y del grupo Endesa en las que exige una clara implantación del sindicato para poder constituir Secciones de grupo<sup>13</sup>, circunstancia que lleva a una dualidad

---

<sup>8</sup> Resolución de la Dirección General de Empleo de 4 de julio de 2017, (BOE de 17 de julio), con vigencia hasta diciembre de 2020.

<sup>9</sup> Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de enero de 2014, (BOE de 13 de febrero), con vigencia hasta diciembre de 2017. Tras un año de prórroga no se ha negociado otro convenio en el grupo.

<sup>10</sup> Resolución de la Dirección General de Empleo de 26 de julio de 2017 (BOE de 9 de agosto), con vigencia hasta diciembre de 2020.

<sup>11</sup> Publicado mediante Resolución de la Dirección General de Empleo de 12 de marzo de 2015, (BOE de 26 de marzo), un convenio con vigencia entre 2008 y marzo de 2017.

<sup>12</sup> En realidad, para la Constitución de Secciones Sindicales de grupo solo sería necesaria la presencia de trabajadores afiliados en las empresas del grupo, cuyo número mínimo variará dependiendo de lo que se prevea en los Estatutos del sindicato, en el bien entendido que debemos tomar en consideración las exigencias que los Estatutos prevén para la constitución de Secciones Sindicales de empresa o de centro. A este respecto, una rápida mirada a los Estatutos de las centrales nos indica que mientras los Estatutos de la CNT se contentan con la presencia de una persona afiliada (a nivel de empresa, señala el texto), los de la *Comissió Obrera Nacional de Catalunya* exigen veinte personas afiliadas para la correcta constitución de la Sección de empresa o centro. Ciertamente, dado que los Convenios Colectivos no exigen la presencia de trabajadores afiliados en cada uno de los centros de trabajo ni implantación en cada uno de los órganos unitarios que se hayan podido constituir, se concluye que las Secciones solo deberían de acreditar la presencia de afiliados en alguna de las empresas del grupo.

<sup>13</sup> El artículo 86 del CC del grupo Iberdrola establece que para disfrutar de las prerrogativas de las Secciones Sindicales de grupo se deberá contar, al menos, con una representación del 8 por

de Secciones: las de las centrales con la implantación requerida y las que no alcanzan dicho nivel, que se regularán mediante lo previsto en el título IV de la LOLS y, por lo tanto, serán secciones de centro o de empresa, sin las prerrogativas previstas en el Convenio Colectivo.

Precisamente, dado que las Secciones Sindicales de grupo generan prerrogativas adicionales, y muy significativamente la posibilidad de computar la plantilla a nivel del grupo, para designar Delegados, algunos Convenios Colectivos de grupo establecen el requisito de no coexistencia de Secciones de grupo con Secciones de ámbito inferior (art. 45 CC de Grupo Generali), lo que no encajaría con la idea de que las Secciones de grupo serían una suerte de sujeto adicional a las Secciones ya existentes (Nieto, 2015: 250). En este sentido, la obligación de renuncia a Secciones de alcance inferior me genera alguna duda ya que se me antoja más matizado y respetuoso con el derecho a la autoorganización sindical el CC del Grupo Primera Plana (art. 54) que no prohíbe la coexistencia de Secciones Sindicales de ámbito inferior, pero descarta la posibilidad de que las Secciones de dicho ámbito inferior puedan escoger Delegados Sindicales LOLS, por lo que las centrales pueden mantener un doble nivel de representación sin que ello genere un derecho a elegir Delegados en ambos ámbitos (Vivero, 2017: 5). Se trata de un planteamiento muy similar al del CC del grupo Endesa que, más allá de la existencia de Secciones de grupo admite también las de empresa, a las que atribuye simplemente las competencias del artículo 8 LOLS, pero no las del artículo 10 del mismo texto, lo que comportaría la elección de Delegados (art. 90.1 CC grupo Endesa)<sup>14</sup>.

En todo caso, la prerrogativa de mayor interés en la regulación convencional de las Secciones Sindicales está en la clara atribución de competencias negociadoras a nivel de grupo, un planteamiento que sin duda obedece a la voluntad sindical, defendida por diversos autores (Lahera, 2015: 200) de aumentar la visibilidad de las Secciones en tareas que redunden en la mejora de condiciones de la plantilla o en la protección de sus derechos en situación de crisis de empresa. En otras palabras, el Convenio Colectivo otorga un evidente protagonismo a las

---

100 de la totalidad de los miembros de los comités y delegados de personal elegidos en las empresas del grupo. Para el caso de las centrales autonómicas la exigencia se rebaja a un 5 por 100 del total de representantes siempre que cuenten al menos con un 15 por 100 de representantes en su ámbito territorial. A todo ello se añade la posibilidad de que centrales sindicales que formen parte de las Comisiones de Gestión y Administración del Convenio delegadas de la Comisión paritaria podrán constituir Secciones de Grupo con las prerrogativas previstas en el Convenio. En el caso del CC del grupo Endesa (arts. 86.4 y 5), para alcanzar ese estatuto especial que permite acceder a derechos a nivel de grupo será necesario acreditar o bien el 10 por 100 de los delegados de personal y miembros de comité de los centros de trabajo del grupo o bien, con mayores prerrogativas todavía, alcanzar el 10 por 100 de los sufragios en los comicios a órganos unitarios.

<sup>14</sup> Además, los sindicatos que no alcancen un volumen elevado de implantación a nivel de grupo, pueden designar Delegados Sindicales de centro en establecimientos a partir de 250 trabajadores (art. 91.1 CC grupo Endesa).

Secciones en detrimento de los comités de empresa. El ejemplo más explícito de este planteamiento lo hallamos en el artículo 86.1 del CC del grupo Endesa en el que se reconoce a las Secciones implantadas en el grupo y en sus empresas como «sujetos especialmente privilegiados» en la participación y representación de los intereses laborales, así como en tareas de interlocución social. A este respecto los CC de los Gupos Generali, Endesa e Iberdrola otorgan competencias negociadoras de carácter general más explicitadas en algunos Convenios que en otros<sup>15</sup>. El peso otorgado a las competencias negociadoras tiene una cierta relevancia dado que la reforma laboral de 2012 ha debilitado de algún modo la virtualidad de las Secciones Sindicales de grupo teniendo en cuenta que el artículo 87 TRLET, no menciona ya a las Secciones —del grupo o de las empresas integrantes— como sujetos legitimados a tal fin, sino que la legitimación queda en manos del sindicato. De todos modos, entiendo que tal planteamiento no debería de significar una exclusión automática de las Secciones considerando que, al fin de cuentas las Secciones Sindicales son órganos del sindicato y, por ende, cabría aceptar una interpretación favorable a la actuación de la Sección en la negociación colectiva de grupo, siempre que el sindicato —de rama o de federación—, permita esta intervención a la Sección de grupo ya constituida<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> Destaca a este respecto el CC del grupo Generali (art. 44) que atribuye a las Secciones «la negociación de las condiciones laborales de los trabajadores pertenecientes a las empresas del grupo; así como la negociación de cualquier instrumento o expediente de carácter colectivo que pudiera afectar al empleo o a las condiciones del mismo dentro del ámbito del grupo».

<sup>16</sup> Por lo tanto, estimo que más que una exclusión se trataría de una preferencia o una designación de carácter flexible. De hecho, así lo ha entendido la STSJ de Castilla y León/Valladolid, de 7 de mayo de 2018 (rec 615/2018) al recordar que «Nada obstaría por ello a que el agente negociador designado por el sindicato legitimado fuese la sección sindical constituida en el grupo de empresas o, más en concreto, los representantes de la misma, puesto que tal materia es propia de la autonomía y autoorganización del sindicato, que siempre debe ser conforme a los estatutos del mismo». Y esta posibilidad, a mi juicio sería aplicable tanto a las Secciones Sindicales de grupo que hayan sido reconocidas por Convenio, que como veremos, serían Secciones Sindicales LOLS, como a aquellas que no tengan reconocimiento previo mediante negociación colectiva y sean una mera manifestación del derecho de autoorganización sindical previsto en el artículo 2.2 a) de la LOLS, según el cual las organizaciones sindicales tienen el derecho a «Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción». Los Estatutos sindicales parecen vislumbrar este amplio derecho a la negociación colectiva ya que, a título de ejemplo, el artículo 15.2 b) 4 de los Estatutos de *la Comissió Obrera Nacional de Catalunya* (CONC), regulador de la Sección Sindical interempresas, señala que estas Secciones disfrutarán de las atribuciones en el «interno» del sindicato, y de los derechos de la LOLS en «los aspectos de negociación colectiva».

No debe olvidarse, por lo demás, que la jurisprudencia ha aceptado la intervención del sindicato en la negociación de empresa, en tácita substitución de la Sección Sindical, como señala la STS de 27 de septiembre de 2017 (rec 121/2016), en la que se acepta la intervención de centrales sindicales en una negociación colectiva de empresa, siempre y cuando los sindicatos tengan presencia mayoritaria en los órganos de representación unitaria y aunque los intervinientes fuesen miembros de los comités. Tácitamente pues, se acepta la substitución de la Sección por el sindicato, ya que es esta la legitimada para la negociación de empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 87.1 TRLET. En conclusión, la Sección Sindical es intercambiable por el sindicato y viceversa.

## 4.2. La Sección Sindical de sector

El margen de autoorganización de que disponen las centrales sindicales, ha llevado a algún autor a proponer la organización de Secciones Sindicales de sector, una figura que no encaja en los limitados márgenes de la LOLS. La propuesta iría en la línea de reforzar la representación de los centros de trabajo y empresas de pequeña dimensión a nivel de sector o de subsector (Fernández, 2008: 73). Ahora bien, no parece que las Secciones Sindicales de sector tengan mucha virtualidad en tanto en cuanto se me antojan estructuras redundantes con el sindicato de sector, sin olvidar que la Sección suele vincularse al centro, empresa o grupo, pero no más allá de estos ámbitos (Agut, 2004: 36), y es difícil que puedan ser más eficaces que el sindicato en la tarea de revitalización sindical de los trabajadores en entornos, precisamente, poco propicios<sup>17</sup>. Por lo demás, la Sección Sindical de sector no constituye base imprescindible para la posterior elección de Delegados Sindicales sectoriales porque en algunos sectores productivos con difícil articulación sindical se ha pactado la elección de Delegados Sindicales, sin necesidad de crear Secciones de alcance supraempresarial.

## 5. El papel de la negociación colectiva en el reforzamiento de los Delegados Sindicales supraempresariales

Más allá de la intervención de la negociación colectiva en el terreno de las Secciones Sindicales supraempresariales, cabe señalar el papel de los Convenios Colectivos en la regulación de los Delegados Sindicales en ámbitos superiores a la empresa o al centro. En este sentido, se abordará a continuación el papel de la negociación colectiva a la hora de regular la figura de los Delegados Sindicales, para lo que se ha dividido el análisis en tres apartados que abordan otras tantas tipologías: el Delegado Sindical de grupo con Sección de base; el Delegado de grupo sin exigencia de Sección Sindical y, en fin, el Delegado Sindical de sector de actividad.

### 5.1 Los Delegados escogidos por Secciones Sindicales de grupo pactadas en Convenio Colectivo

Como se ha señalado en el apartado referido a las Secciones Sindicales de grupo, diversos Convenios Colectivos dan carta de naturaleza a las Secciones de grupo a la vez que reconocen el derecho a la designación de Delegados en este ámbito. En este conjunto, destaca en primer lugar el Convenio Colectivo del Grupo

---

<sup>17</sup> Lo que no significa que dichas estructuras no se prevean en los Estatutos de algunas centrales sindicales como puede verse en la nota número 6 de este artículo.

Generali (art 45) que prevé el derecho de las Secciones a designar a los Delegados Sindicales que correspondan de conformidad al artículo 10 de la LOLS, añadiendo que, entre ellos, las Secciones designaran a un «representante» —lo que podría equivaler a un «primer Delegado»— que sería el interlocutor de la Sección ante las diversas empresas del grupo. Parecería que de este modo se pretende matizar la aparente igualdad entre los Delegados Sindicales escogidos en una Sección, estableciendo, desde el Convenio, una cierta jerarquía entre Delegados, una matización que a mi juicio deberían establecer los Estatutos del sindicato.

Por otra parte, para la determinación del número de Delegados el cómputo de plantilla deberá realizarse a nivel del conjunto de las empresas del grupo. Si no, no tendría sentido la llamada de atención a propósito de la imposibilidad de coexistencia de Secciones del grupo con Secciones Sindicales de ámbito inferior.

Algo diferente es una suerte de segundo modelo en el que parece potenciarse el nombramiento de un amplio volumen de Delegados Sindicales. Este es el caso del Convenio Colectivo del grupo Iberdrola —y también del grupo Endesa— donde los sindicatos que dispongan de una especial implantación —ya señalada en este artículo— podrán constituirse como Secciones de grupo y designar un Delegado Sindical de grupo que representará a las Secciones a todos los efectos, con prerrogativas específicas, y con un amplísimo listado de competencias. En este sentido, se detecta la insistencia ya observada en el Convenio Colectivo del grupo Generali por remarcar una escala de jerarquía entre Delegados. Ahora bien, más allá del nombramiento del Delegado Sindical del grupo, el Convenio prevé el derecho a designar a otros Delegados Sindicales con «representaciones funcionales o territoriales específicas en un número que a todas luces parecería superar el previsto en la escala del artículo 10 LOLS (art. 90.2 CC Grupo Iberdrola). Bastante similar al CC del grupo Iberdrola es el CC del grupo Endesa en el que las secciones con particular implantación a nivel del grupo disfrutarán de un amplio derecho a la elección de Delegados Sindicales, muy por encima de los topes previstos en el artículo 10 LOLS<sup>18</sup>.

Con un planteamiento de no tan largo alcance, ejerciendo el papel de «tercer modelo» cabe señalar el Convenio Colectivo del Grupo Primera Plana en el que cabe aprovechar el ámbito del grupo —y por ello, el cómputo de la plantilla de las empresas del grupo en su conjunto— para que las Secciones así constituidas puedan designar Delegados, siempre que se cumpla con los requisitos de la LOLS. De todos modos, el Convenio Colectivo no realza a los Delegados del

---

<sup>18</sup> A este respecto, el artículo 88 del CC del grupo Endesa prevé la elección de un total de doce Delegados Sindicales estatales que se deberán repartir proporcionalmente los sindicatos con una mínima implantación en el grupo. Asimismo, las Secciones Sindicales con implantación cuentan con la prerrogativa de nombrar Delegados Sindicales adicionales, de alcance regional o autonómico, en volumen muy superior al previsto en la LOLS.

mismo modo que en otros Convenios ya comentados porque, precisamente, la negociación colectiva crea la figura del Comité de grupo con la vocación de ejercer un papel clave en la representación de los trabajadores del grupo.

Se plantea en estos casos si es posible la renuncia a los Delegados de centro o de empresa a cambio de poder escoger Delegados a nivel del grupo de empresas, teniendo en cuenta que algunas voces han subrayado la irrenunciabilidad a la designación de Delegados a nivel de empresa (Agut, 2004: 37). A mi juicio la posibilidad de renuncia se me antoja aceptable ya que el principio de irrenunciabilidad de derechos parece más planteado en clave de relación individual de trabajo que en clave de relación colectiva (art. 3.5 TRLET), sin perjuicio de que la cuestión pueda admitir otras lecturas.

## 5.2. La potenciación de los Delegados Sindicales de grupo desvinculados de la Sección Sindical

Como se acaba de exponer, la figura de los Delegados Sindicales de grupo puede vincularse a la Sección Sindical de grupo «legitimada» mediante el Convenio Colectivo. Ahora bien, la negociación colectiva mantiene desde hace años la designación de Delegados Sindicales de grupo sin Sección Sindical. Ese es el caso del denominado Delegado Sindical de grupo —también previsto para empresa de estructura compleja— del artículo 83 del Convenio Colectivo de la Industria Química; un Delegado que podrá designarse en todos los grupos de empresas que acrediten más de 100 trabajadores. La designación la llevará a cabo el sindicato de conformidad con sus propias reglas y el derecho se limita a las centrales signatarias del Convenio, a la sazón CCOO y UGT. Se trata de una figura con atribuciones limitadas a la audiencia «en el tratamiento de cuestiones de ámbito superior al centro de trabajo<sup>19</sup> —o al de la empresa, se sobreentiende—. Asimismo, se reconoce al Delegado el derecho de acceso a los centros de trabajo previa comunicación a la empresa y la posibilidad de utilizar horas sindicales, para lo cual deberá obtener la cesión de los representantes unitarios. Ahora bien, salta a la vista que el Delegado Sindical de grupo del Convenio de la Industria Química carece de las potentes atribuciones negociadoras de otros Delegados apoyados en Secciones Sindicales de grupo, lo que en parte es lógico porque en este caso ya existe un Convenio de previa cobertura sectorial, el de la Industria Química, negociado por los sindicatos del sector.

Desde una perspectiva global, se ha de señalar que la figura representa sin duda un «saldo positivo» en lo que concierne a la mejora de la posición de los

---

<sup>19</sup> A título de ejemplo, no está claro que el Delegado Sindical de grupo pueda ejercer la función de audiencia previa en caso de sanción a trabajadores afiliados a su sindicato (art. 10.3.3. LOLS), aunque razones de sentido común y de protección de la libertad sindical lo aconsejarían. Ahora bien, las decisiones empresariales de carácter sancionador no son una cuestión grupo, sino que se tratará de decisiones que tomarán, en el caso concreto, las empresas del grupo.

sindicatos en el grupo, al tiempo que puede constituir una herramienta de interés en la coordinación de los intereses de los trabajadores, particularmente en los grupos de empresas de mediana dimensión. Incluso puede representar un muy interesante papel en la estimulación de la actividad sindical en el grupo. De hecho, no ha de perderse de vista que en perspectiva histórica el planteamiento del Convenio de la Industria Química ha mejorado la posición del sindicato ya que, en versiones más antiguas, el Delegado Sindical de Convenio era un simple Delegado intercentros (Del Rey *et al.*, 2003: 1004 y 1007).

Abundando en las ventajas, un análisis del texto permite deducir que cabría la designación del Delegado Sindical incluso cuando no exista representación unitaria en las empresas del grupo. Además, el esquema de la designación por parte del sindicato nos acerca a otros modelos, como el francés, que remarca al Delegado en su condición de «representante del sindicato en la empresa» (Auzero *et al.*, 2019: 1381-1382), al tiempo que el Convenio rompe con una suerte de «principio democrático o participativo» seguido por el artículo 8.1 LOLS basado en un sistema de elección mediante decisión de los trabajadores afiliados al sindicato en el centro de trabajo o en la empresa. De todos modos, las dificultades a la hora de articular la elección por parte de los afiliados presentes en la plantilla del «grupo» justificaría la solución de una designación a cargo del sindicato.

Asimismo, otro elemento a destacar está relacionado con la incompatibilidad del Delegado de grupo —o Delegado interempresas en el lenguaje del Convenio de la Industria Química— con la posibilidad de designar Delegados Sindicales Intercentros o de empresas complejas. Tal solución pone en evidencia que nos hallamos ante una figura de interés en empresas de mediana dimensión ya que, si en el grupo hay más de una empresa que supere los 250 trabajadores, la aplicación directa de la LOLS permitirá a los sindicatos la designación de un mayor volumen de Delegados Sindicales, con el inconveniente de que no se tratará de Delegados de grupo, sino de empresa. En este sentido, lo realmente interesante de la figura sería la aceptación simultánea del Delegado único de grupo junto con los Delegados a designar desde las empresas, cosa que actualmente no sucede.

Por lo demás, la no exigencia de Secciones Sindicales de base para la designación del Delegado merece una lectura ambivalente ya que, por una parte, no existirá un condicionante para el funcionamiento y la designación del Delegado pero a su vez, la falta de Sección Sindical tiene el defecto de no favorecer el desarrollo de actividad y de política sindical en la empresa<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> En este sentido, es evidente que la obligación de constituir Secciones Sindicales de grupo contribuiría a estimular la acción sindical en el conjunto de las empresas del grupo y favorecería la afiliación sindical.

En fin, en la misma línea que el Delegado de grupo del Convenio de la Industria Química, el II Convenio Colectivo del sector de *Contact Center* (art. 78)<sup>21</sup> prevé una figura de recorrido probablemente menor: el Delegado Sindical de las Uniones Temporales de Empresas que puedan constituirse en el sector, siempre que la UTE cuente con más de 100 trabajadores de plantilla, Delegados que podrán ser nombrados por el Sindicato. *Grosso modo*, la figura es muy similar a la prevista en el Convenio de la Industria Química, si bien en este caso se atribuye a los Delegados de la UTE las competencias que el artículo 10 de la LOLS otorga a los Delegados designados conforme a la LOLS, limitándose su crédito a quince horas mensuales.

### 5.3. Los Delegados Sectoriales

Evidentemente, la LOLS no regula la figura de los Delegados Sindicales de sector pero sí que aborda tímidamente una cierta capacidad de actuación los representantes electivos de los sindicatos más representativos a nivel sectorial o de federación, mediante la regulación de su derecho de acceso a centros de trabajo, recogida en el artículo 9.1 c] LOLS<sup>22</sup>. Ciertamente, los márgenes del artículo 9.1 c] LOLS van poco más allá del derecho de acceso a los centros de trabajo y la participación en reuniones o asambleas de trabajadores fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad productiva. Ahora bien, algunos autores (Fernández, 2008: 77) ha analizado a fondo las posibilidades del artículo 9.1 c] LOLS para exigir consecuencias de cierto peso como son el derecho del cargo sindical a exigir una mínima interlocución con la empresa en ocasión de las visitas, así como la participación en actividades que no sean de mero proselitismo. La cuestión tiene una notable relevancia, si tenemos en cuenta algunas actitudes empresariales que retuercen al máximo la interpretación de la Ley para limitar la eficacia del derecho de acceso de la LOLS<sup>23</sup>. Además, el artículo 9.1 c] LOLS puede inspirar regulaciones de mayor peso por parte de la negociación colectiva, que irían en la línea de articular la acción sindical no solo de la mediana y gran empresa. A este respecto, el artículo 9.1 c] LOLS y la negociación colectiva pueden ser un instrumento encaminado a que el sindicato fomente la cohesión en entornos con dificultad para articular estructuras de representación de los trabajadores (Fernández, 2008: 71).

---

<sup>21</sup> Publicado mediante Resolución de la Dirección General de Empleo de 29 de junio de 2017, BOE, del 12 de julio.

<sup>22</sup> Téngase en cuenta que este derecho de acceso a los centros se limita a cargos electivos, de alcance provincial y de sindicatos más representativos, de modo que su virtualidad es bastante limitada.

<sup>23</sup> Al respecto, es muy significativa la STSJ de Canarias de 29 de septiembre de 2009 (rec 1707/2008), en la que la empresa pretende impedir el acceso del cargo sindical al comedor para informar colectivamente a los trabajadores durante la hora de la comida porque no es posible, según la empresa, participar en asambleas de trabajadores, de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable a la empresa.

Ahora bien, más allá de las posibilidades de intervención sindical derivadas del artículo 9.1 c) LOLS, el III Convenio Colectivo de ámbito estatal regulador de las relaciones entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas<sup>24</sup>, y el Convenio Colectivo del personal al servicio de Salas de Fiestas recogen sendos ejemplos de Delegado Sindical de sector<sup>25</sup>, —respectivamente, artículos 39.3 y 27—, opción que estaría vinculada al reconocimiento de capacidad de actuación a los sindicatos más representativos del sector, con el impulso en el caso del Convenio de producción audiovisual, de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del cine<sup>26</sup>. La figura parte del reconocimiento de la necesidad de «posibilitar la representación sindical a todos/as los trabajadores/as del sector», de manera que ante la frecuente falta de representación legal de los trabajadores en las empresas de los mencionados sectores<sup>27</sup>, el Convenio otorga a los sindicatos más representativos las funciones de representación sindical, con la posibilidad de designar diversos —nueve en el sector audiovisual y diez en el sector de Salas de Fiesta— Delegados Sindicales sectoriales<sup>28</sup> «profesionales»<sup>29</sup>, a los que el Convenio Colectivo reconoce potestades específicas en materia de información y de audiencia ante decisiones empresariales de carácter colectivo, siempre y cuando en el ámbito productivo no existan representantes legales de los trabajadores. En suma, se reconoce a los Delegados las facultades del artículo 10.3 1.º y 3.º de la LOLS, aunque por otra vía, se les atribuye también el derecho de acceso a los rodajes en la línea del artículo 9.1 c) LOLS o el derecho a acceder a otra documentación de manera indirecta<sup>30</sup>.

<sup>24</sup> Publicado mediante la Resolución de la Dirección General de Empleo de 3 de mayo de 2016, BOE de 16 de mayo.

<sup>25</sup> Con vigencia prevista hasta diciembre de 2014, no parece haber sido denunciado porque sigue negociándose la actualización de tablas salariales. Se trata de un Convenio publicado por la Resolución de la Dirección General de Empleo de 26 de abril de 2012 (BOE de 18 de mayo de 2012).

<sup>26</sup> La disposición adicional octava de dicha Ley establece la posibilidad de que se establezcan sistemas o procedimientos de representación a través de representantes sindicales o de carácter bipartito, dirigidas a promover el cumplimiento de la normativa laboral y social en el sector del cine. De todos modos, no parece que el apoyo legal sea imprescindible porque otros sectores han impulsado el nombramiento de Delegados supraempresariales.

<sup>27</sup> Una de las circunstancias aducidas para impulsar el nombramiento de estos Delegados está en la corta duración de los proyectos audiovisuales y espectáculos públicos, a menudo inferior a seis meses, lo que dificulta la realización de procesos de elección de representantes de trabajadores.

<sup>28</sup> De todos modos, el Convenio del sector de producción audiovisual a través de una regulación un tanto ambigua prevé que los sindicatos más representativos a nivel estatal puedan ceder parte de su representación —un total de tres puestos— a sindicatos profesionales a nivel de sector.

<sup>29</sup> El CC de producción audiovisual señala que los Delegados deberán ser personal ajeno a la producción de que se trate. Algo parecido se apunta en el caso del CC de personal de Salas de Fiestas donde se señala que serán personal ajeno a la empresa de que se trate, de lo que cabría deducir que se trata de personal de plantilla de las centrales sindicales.

<sup>30</sup> El artículo 39 del Convenio Colectivo adolece de una sistemática bastante deficiente ya que reconoce expresamente algunos derechos a los Delegados de Sector, a la vez que otros derechos son reconocidos a los Sindicatos más representativos (art. 39.1 CC), que hacen las veces de «Sección Sin-

Con mayor ambigüedad y escasa regulación<sup>31</sup> el Convenio Colectivo del sector de Pastas Alimenticias<sup>32</sup> sigue contemplando la figura del Delegado Sindical de sector, que tendrá derecho a nombrar cada una de las centrales sindicales más representativas entre el personal del sector, y que tendrá derecho a acumular horas sindicales no utilizadas por representantes a nivel de centro.

## 6. Conclusiones

Tras el análisis contrastado de la LOLS con los Convenios Colectivos objeto de análisis se concluye que la Sección Sindical por su versatilidad es una estructura de notable interés de cara a la mejora de la representación de los trabajadores en ámbitos productivos singulares —especialmente en los grupos de empresas—, sin perjuicio de que la posibilidad de constituir Secciones de grupo debe preverse en los Estatutos del sindicato.

En este sentido, el Convenio Colectivo es clave a la hora de garantizar la virtualidad de las Secciones Sindicales de grupo y del acceso a las prerrogativas previstas en la Ley para las Secciones Sindicales de empresa o de centro de trabajo. En este punto cabría excepcionar las competencias en materia de negociación colectiva, un ámbito en el que la Sección puede actuar en tanto que sujeto integrado en una organización sindical de alcance superior.

En lo que concierne a la posibilidad de constituir Secciones Sindicales sectoriales —más allá de grupo de empresas— y a su utilidad como espacio de representación de los trabajadores, se trata de una figura redundante, que a mi juicio se solapa con el sindicato y de la que no se deduce la misma utilidad que las Secciones de grupo de empresa.

Respecto a los Delegados Sindicales supraempresariales, el análisis de la negociación colectiva permite detectar al menos una triple tipología: los Delegados Sindicales de grupo escogidos en el marco de Secciones Sindicales del mismo alcance; los Delegados Sindicales de grupo sin previa constitución de Sección de grupo y, en fin, la figura del Delegado Sindical de Sector. Los tres modelos tienen un notable interés porque van en la línea de reforzar la representación de los trabajadores en entornos productivos más allá de la empresa, al tiempo que visibilizan la presencia del sindicato. Ahora bien, llaman la atención las notables diferencias entre los mismos.

---

dical de sector», si bien todo hace pensar que el ejercicio de esos derechos va a quedar en manos de los Delegados de Sector.

<sup>31</sup> El Convenio Colectivo no introduce clarificación alguna sobre el ámbito competencial del Delegado Sindical de sector, más allá de regular la compensación entre empresas por el uso de crédito sindical correspondiente a las empresas del sector.

<sup>32</sup> Resolución de la Dirección General de Empleo de 1 de febrero de 2012, BOE de 12 de febrero.

Destacan por su interés el planteamiento de algunos Convenios de grupo en los que se potencia la visibilidad del sindicato mediante la elección de un número elevado de Delegados, en volumen claramente superior a la escala máxima del artículo 10 LOLS. Asimismo, por su carácter singularmente innovador cabe subrayar la figura del Delegado Sindical sectorial, una excelente herramienta para resolver graves carencias representativas en sectores cuyas circunstancias productivas, imposibilitan la constitución de órganos unitarios.

## 7. Bibliografía

- AGUT GARCIA, Carmen (2004): *La sección sindical*. Albacete: Bomarzo.
- AUZERO, Gilles.; Baugard, Dirk. Y Dockès, Emmanuel (2019): *Droit du travail*, Paris: Dalloz.
- DEL REY GUANTER, S. (dir.) y GALA DURÁN, Carolina y LUQUE PARRA, Manuel, (coords.) (2003): *El estado actual de la negociación colectiva en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (2008): «Sobre la representación en las pequeñas y microempresas en el marco de la legislación española», en AA.VV.: *Representación y libertad sindical. Presente y futuro*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal UGT, 57-84.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, David (2018): «La representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: una visión a propósito de su constitución y su composición, y la instrumentalización de sus derechos desde la negociación colectiva (2017-2018)», *Información Laboral*, 12, 245-265.
- LAHERA FORTEZA, Jesús (2015): «Reformas y alternativas a la representatividad sindical en España», en AA.VV.: *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*. Madrid, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 191-207.
- MEJÍAS GARCÍA, Ana María (2015): «La Libertad de auto-organización sindical y la designación de Delegados Sindicales/LOLS tras las sentencias del Tribunal Supremo», en AA.VV.: *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 285-295.
- MERINO SEGOVIA, Amparo (2005): *La legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general*. Albacete: Bomarzo.
- NIETO ROJAS, Patricia (2015): *Las representaciones de los trabajadores en la empresa*. Cizur Menor: Thomson Reuters.
- VIVERO SERRANO, Juan Bautista (2017): «La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 194, 1-30, versión electrónica consultada a través de Aranzadi Instituciones, referencia BIB 2017/10812.
- YSÁS MOLINERO, Helena (2018): «Reflexiones sobre el comité conjunto o cómo reestructurar los órganos unitarios para mejorar la cobertura representativa en las empresas», comunicación presentada al XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Publicada en AA.VV.: *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial*. Madrid: Editorial Cinca (CD adjunto al libro), 1-22.