

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

# LA REPRESENTACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS DISPERSAS Y EN RED

PROBLEMÁTICA, DISFUNCIONES  
Y PROPUESTAS CORRECTORAS



*Directores*

XAVIER SOLÀ MONELLS  
RICARDO ESTEBAN LEGARRETA

Editorial Comares



---

XAVIER SOLÀ MONELLS  
RICARDO ESTEBAN LEGARRETA  
(dirs.)

LA REPRESENTACIÓN  
LABORAL EN LAS EMPRESAS  
DISPERSAS Y EN RED

Problemática, disfunciones  
y propuestas correctoras

GRANADA, 2021

---

---

**BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA**

---

---

**COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Director de la colección:

**José Luis Monereo Pérez**

**n.º 131**



Financiado por FEDER/Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades –  
Agencia Estatal de Investigación / Proyecto DER2017-83189-R

© Los autores

© Editorial Comares, 2021

Polígono Juncaril

C/ Baza, parcela 208

18220 Albolote (Granada)

Tfno.: 958 465 382

[www.comares.com](http://www.comares.com) • E-mail: [libreriacomares@comares.com](mailto:libreriacomares@comares.com)

[facebook.com/Comares](https://facebook.com/Comares) • [twitter.com/comareseditor](https://twitter.com/comareseditor) • [instagram.com/editorialcomares](https://instagram.com/editorialcomares)

ISBN: 978-84-1369-108-4 • Depósito legal: Gr. 533/2021

Fotocomposición, impresión y encuadernación: COMARES

---

---

## SUMARIO

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

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

*Ramon Alós y Oriol Barranco*

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

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

*Xavier Solà i Monells*

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

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

*Alberto Pastor Martínez*

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

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

*Carolina Gala Durán*

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

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

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

*Eduardo Rojo Torrecilla*

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

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

*Ricardo Esteban Legarreta*

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

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

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

*David Gutiérrez Colominas*

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

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

*Jaume González Calvet*

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

---

---

## PRESENTACIÓN

La obra que el lector tiene en sus manos compila buena parte de los resultados finales del proyecto de investigación «*La representación laboral en las empresas dispersas y en red: problemática, disfunciones y propuestas correctoras (DER 2017-83189-R)*», financiado por el Ministerio de Economía Industria y Competitividad y en el que han participado fundamentalmente profesores y profesoras de Derecho de la Universidad Autónoma de Barcelona, integrados en su Instituto de Estudios del Trabajo (IET-UAB). Junto al núcleo de investigadores en Derecho del Trabajo han colaborado dos profesores de Sociología, miembros también del IET-UAB, lo que ha posibilitado un mayor rigor en la aproximación a datos cualitativos y cuantitativos, además de un fructífero intercambio de perspectivas en clave interdisciplinar.

No pretendemos abrumar con datos de carácter económico o sociológico las razones que llevaron al equipo a acometer esta investigación. Ahora bien, a título introductorio cabe señalar diversos fenómenos como la descentralización productiva, el modesto tamaño de las empresas en España, la proliferación de trabajo autónomo «forzado» o el proceso de digitalización, como algunas de las realidades que contribuyen a dificultar la constitución de órganos de representación y al ejercicio eficaz de sus atribuciones. A esta circunstancia se añade un tratamiento normativo y jurisprudencial no siempre incentivador de las representaciones unitarias, que ha llevado a reclamar de modo creciente la reforma del título II del TLRET a fin de conceder un mayor margen a los comités de empresa y delegados de personal, en tanto que representación de cabecera. Todo ello sin perder de vista la necesidad de impulsar a las representaciones sindicales como elemento complementario, si no alternativo en algunos casos.

En este sentido, el análisis crítico de la normativa heterónoma y de la jurisprudencia y doctrina judicial han sido clave de cara a realizar propuestas de reformas o de reinterpretación de la norma vigente. En algunos capítulos se ha abundado también en el papel de la negociación colectiva, una herramienta que no ha explotado todas sus potencialidades a fin de corregir las anomalías derivadas de un mejorable tratamiento legal y jurisprudencial. A este análisis se añade la colaboración con algunas centrales sindicales —particularmente con CCOO y UGT— que se han brindado a aportar sus inquietudes y experiencias a

través de la participación de sus responsables y cuadros en seminarios, así como a través de entrevistas y la aportación de documentación.

En lo que concierne al detalle de las temáticas de la poligrafía, efectuaremos a continuación una sucinta reseña. El capítulo de apertura, elaborado por los profesores Ramon Alòs y Oriol Barranco, constituye una aproximación en clave sociológica a la situación de partida que ha motivado este proyecto de investigación: la realidad de los trabajadores que carecen de representación. En este sentido, a partir de un análisis cuantitativo y cuantitativo, combinado con el seguimiento de resoluciones sindicales, el estudio identifica los rasgos de los trabajadores sin representación y las razones empresariales que alimentan el fenómeno, que examina no solo la realidad de la empresa, sino también la de la acogida de determinadas tipologías de trabajador en el sindicato. A continuación, el capítulo identifica las estrategias sindicales orientadas a hacer viable la representación de los colectivos más postergados sindicalmente, un análisis en el que se cruzan los sindicatos más tradicionales con entidades sindicales y parasindicales de nuevo cuño, por lo general, más especializadas y de menor alcance.

A continuación, la aportación del profesor Xavier Solà se centra en el análisis de las comisiones *ad hoc* como mecanismo de representación de las plantillas que no disponen de estructuras representativas estables, con la pretensión de identificar las características generales de su vertiente orgánica y determinar si ofrecen una solución adecuada para las plantillas que desean actuar a nivel colectivo. El estudio concluye que la subsidiariedad, la restricción objetiva, la voluntariedad y la dualidad son los rasgos definitorios de esa singular fórmula representativa, que en términos generales resulta satisfactoria si bien suscita, en su articulación concreta, diversas anomalías. Por ello, se formulan diversas propuestas de ajuste normativo que podrían contribuir a corregirlas, con la pretensión de abrir el debate sobre una reforma tildada de inaplazable.

La aportación del profesor Alberto Pastor constituye un estudio de la regulación que el reciente RDL 28/2020, de 22 de septiembre, efectúa en torno a los derechos colectivos de los teletrabajadores y trabajadores a distancia. Tras destacar el carácter multinivel de la regulación del trabajo a distancia, se analizan los elementos de mayor novedad, resalando cómo el objetivo último de la norma es asegurar que los trabajadores a distancia disfruten de los derechos colectivos en pie de igualdad que los trabajadores presenciales. A este respecto, el capítulo se detiene en el análisis de las exigencias ordenadas a facilitar la actuación de la representación legal de las personas trabajadoras, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

En el capítulo a su cargo, la profesora Carolina Gala se centra en el estudio de los derechos de los representantes de los trabajadores en el marco de la subcontratación de obras y servicios, tanto desde una perspectiva legal como atendiendo a las aportaciones efectuadas por la negociación colectiva. El análisis se divide en dos grandes apartados: de una parte, el dedicado a los derechos de información de la representación laboral previstos en los arts. 64.2.c) y 42 del TRLET; de otra, la articulación de la representación laboral en hipótesis de descentralización, con especial atención al art. 42.6 de la misma norma y al papel que puede desempeñar la representación sindical. Tanto en un ámbito como en el otro la autora aprecia importantes deficiencias de la norma legal, que los convenios

colectivos no han podido compensar; deficiencias que la llevan a proponer diversas correcciones normativas para facilitar el ejercicio de los derechos colectivos del personal que presta servicios en las empresas auxiliares.

La aportación del profesor Eduardo Rojo analiza la repercusión que los cambios en la estructura empresarial —particularmente, la supresión de centros de trabajo y la reubicación del personal—, pueden proyectar sobre los órganos de representación laboral. Tras exponer la realidad de la estructura empresarial en España y de repasar las principales propuestas doctrinales sobre la modificación del marco normativo vigente en materia de representación en la empresa, se aborda con detenimiento el análisis de los principales pronunciamientos judiciales existentes sobre la materia, tanto de la jurisdicción ordinaria como de la constitucional. El estudio pone de manifiesto la divergencia de criterios sobre una cuestión trascendental aquejada de un vacío normativo y que, en opinión del autor, podría haberse resuelto en términos más favorables al derecho fundamental de libertad sindical.

Con un planteamiento netamente centrado en las representaciones sindicales, el profesor Ricardo Esteban analiza en su aportación algunas cuestiones de interés orientadas al logro de una mayor eficacia de los Delegados Sindicales como vía compensadora de las carencias de las representaciones unitarias, especialmente en la empresa multicentro. Para ello, de una parte, el capítulo analiza a fondo el papel del Delegado Sindical multicentro, lo que permite al autor detenerse —en clave de análisis jurisprudencial— en los requisitos a cumplir en este ámbito como son la constitución de la Sección, la determinación y el cómputo de la plantilla y la presencia de las centrales en los órganos de representación unitaria. En un segundo bloque, el capítulo aborda la cuestión del papel de la negociación colectiva a la hora de «adaptar» el ámbito de los Delegados Sindicales para facilitar su elección, principalmente mediante la reducción de la plantilla prevista en la LOLS. Para ello el capítulo analiza las diversas tipologías de cláusulas y se detiene en una selección de cuestiones jurídicas generadas por el contenido de los Convenios

En su aportación a esta obra colectiva, el profesor David Gutiérrez Colominas efectúa una aproximación y algunas propuestas de mejora de la eficacia representativa de Secciones Sindicales y Delegados de Prevención. Para ello, y tras trazar los aspectos básicos de la regulación de ambas figuras, el estudio se detiene en la posibilidad de que ambas estructuras representativas puedan desvincularse de la lógica del centro de trabajo, una posibilidad que *a priori* parece más complicada en el caso de los Delegados de Prevención, estrechamente vinculados al delegado de personal y al comité de empresa. Por ello, entre las propuestas dirigidas a mejorar la eficacia de Secciones y Delegados de Prevención, se propone que la Ley contemple al lugar de trabajo, como noción a añadir al centro de trabajo y la empresa, a lo que se añade la necesidad de formular un concepto de centro de trabajo más impermeable a las maniobras empresariales.

Finalmente, el capítulo a cargo de Jaume González Calvet aborda un análisis crítico de la representación de los trabajadores en el ejercicio de la acción ejecutiva del artículo 247 LRJS, en relación con sentencias dictadas en conflicto colectivo que establecen obligaciones susceptibles de determinación individual. En este sentido, tras una aproximación general, el autor se detiene en aspectos clave de este procedimiento como son, entre otros, 1) la quiebra del principio de correspondencia de partes entre el proceso declarativo y el proceso

ejecutivo; 2) la hibridación de la acción individual con la colectiva, ya que deberá otorgarse representación a las organizaciones sindicales o a las representaciones a nivel de empresa; 3) la falta en sentido estricto de la legitimación de los sujetos colectivos y el carácter de mero postulante de estos sujetos en el procedimiento. Más allá de algunas dificultades e inexactitudes técnicas, el balance del procedimiento es positivo teniendo en cuenta que la intervención de los representantes favorece la eficacia de la ejecución, en comparación con otras vías alternativas de tramitación individual.

*Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), 5 de noviembre de 2020*

XAVIER SOLÀ MONELLS y RICARDO ESTEBAN LEGARRETA  
Directores del Proyecto de Investigación



COMARES  
editorial

ISBN 978-84-1369-108-4



9 788413 691084