

Índice General

	<u>Página</u>
RELACIÓN DE AUTORAS Y AUTORES	7
PRÓLOGO	15

PARTE I

LA TRASCENDENCIA DEL INTERÉS COLECTIVO Y SUS REPRESENTANTES: UNA PERSPECTIVA MULTIDISCIPLINAR

CAPÍTULO I

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y SU REGULACIÓN: RETOS Y PROPUESTAS	31
---	-----------

LUIS ANTONIO FERNÁNDEZ VILLAZÓN

1. El derecho del trabajo como disciplina en crisis constante: la importancia de lo colectivo	31
2. Los actores: sindicatos y asociaciones empresariales en nuestro ordenamiento	34
2.1. <i>La libertad sindical como derecho universal</i>	<i>34</i>
2.2. <i>Cuestiones en torno al cómputo de la representatividad</i>	<i>38</i>
3. Los mecanismos de participación y representación en la empresa	45
3.1. <i>La representación unitaria y su problemática</i>	<i>45</i>
3.2. <i>la representación sindical en la empresa</i>	<i>52</i>
3.3. <i>La solución legal: las llamadas comisiones ad hoc</i>	<i>55</i>
4. Algunas consideraciones sobre la negociación colectiva	57
5. Bibliografía	62

CAPÍTULO II

OPINIÓN PÚBLICA Y CONFIANZA EN LOS SINDICATOS ESPAÑOLES: CONTEXTO, INDICADORES Y DETERMINANTES 67

VANESA RODRÍGUEZ ÁLVAREZ
SERGIO GONZÁLEZ BEGEGA

1. Introducción	67
2. La capacidad de influencia de los sindicatos desde la perspectiva de recursos de poder	69
3. La confianza ciudadana como indicador de poder societal colaborativo de los sindicatos españoles. Problemas de operacionalización	73
4. Fuentes, hipótesis y resultados descriptivos de investigación	76
5. Determinantes de la confianza de los ciudadanos españoles en los sindicatos	81
6. Conclusiones	86
7. Bibliografía	87

CAPÍTULO III

REPRESENTACIÓN Y TRABAJO COMO CONCEPTOS CRÍTICOS CONJUGADOS 91

LEONOR SUÁREZ LLANOS

1. Punto de partida y objetivos	91
2. Trabajador, trabajadora y trabajo: viejos conceptos para nuevas significaciones	92
3. El problema de la representación y su conjugación con el concepto de trabajo	100
3.1. <i>El oxímoron persona diferenciada – colectivo trabajador/a homogéneo</i>	100
3.2. <i>La condición postpositivista del derecho laboral</i>	104
3.3. <i>La dignidad como eje de la representación</i>	107
3.4. <i>Las 3R del trabajo a representar</i>	111
4. A modo de conclusión: representar “una voz diferente” que se oiga	114
5. Bibliografía	115



ÍNDICE GENERAL

Página

PARTE II

LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

CAPÍTULO IV

COMPETENCIAS Y FACILIDADES DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL FRENTE A LA IRRUPCIÓN DE LOS ALGORITMOS Y LA EXTENSIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA	123
--	------------

ANA ROSA ARGÜELLES BLANCO

1. La representación de trabajadoras y trabajadores frente a la gestión automatizada del personal	123
1.1. <i>La automatización robótica de los procesos para la selección del personal y la organización del trabajo</i>	<i>123</i>
1.2. <i>Frente a los riesgos de las aplicaciones de inteligencia artificial, regulación, transparencia y control sindical</i>	<i>129</i>
1.3. <i>El derecho a la información sobre los algoritmos en el real decreto-ley 9/2021</i>	<i>133</i>
2. El trabajo a distancia y la virtualización de los derechos a la información y comunicación	143
2.1. <i>La ley 10/2021 en su contexto</i>	<i>143</i>
2.2. <i>La información y comunicación de/con la representación del personal que trabaja a distancia y otros derechos colectivos</i>	<i>146</i>
3. Bibliografía	162

CAPÍTULO V

HERRAMIENTAS JURÍDICAS Y ESTRATEGIAS SINDICALES PARA ARTICULAR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL: ALGUNOS CONTEXTOS PROBLEMÁTICOS	169
---	------------

COVADONGA FERNÁNDEZ VILLAR

1. Dos modelos organizativos de representación en la empresa	169
2. La vinculación del sistema de representación a la unidad electoral	175
3. La representación a nivel de grupos de empresas o empresas red	180
3.1. <i>La ausencia de previsión normativa en el et sobre representación en los grupos de empresa</i>	<i>182</i>
3.2. <i>La actuación sindical en el ámbito de grupos de empresa</i>	<i>184</i>



	<i>Página</i>
4. El déficit de representatividad en los supuestos de empresas de reducida dimensión y fragmentadas	187
4.1. <i>La problemática de la infrarrepresentación: causas y efectos</i>	187
4.2. <i>El umbral de trabajadores establecido en la representación unitaria</i>	190
4.3. <i>La representación sindical en las empresas de reducida dimensión</i>	195
5. Las organizaciones empresariales complejas y digitalizadas como escenarios para la representación del personal	199
5.1. <i>El cambio de organización empresarial y su afectación al ejercicio de derechos colectivos</i>	199
5.2. <i>Retos para la representación y participación en empresas digitales</i>	204
6. Apuntes para la adaptación del modelo representativo	207
7. Bibliografía	211

PARTE III

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CAPÍTULO VI

LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	219
CAROLINA MARTÍNEZ MORENO	
1. Introducción	219
2. El alcance de la nueva regla sobre prioridad aplicativa del convenio de empresa	221
2.1. <i>Los antecedentes</i>	221
2.2. <i>La nueva formulación del principio de prioridad aplicativa del convenio de empresa</i>	223
3. La nueva ordenación de la ultraactividad del convenio colectivo	228
3.1. <i>La relevancia de las normas sobre la temporalidad del convenio</i>	228
3.2. <i>Los cambios en materia de ultraactividad</i>	230
3.3. <i>El convenio de aplicación en el trabajo en contratas</i>	235
4. ¿Qué ha pasado con las comisiones “ad hoc” del art. 41.4 ET?	238
5. Bibliografía	245



ÍNDICE GENERAL

Página

CAPÍTULO VII

DISFUNCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESTRUCTURAS INTEREMPRESARIALES 249

JOSÉ A. SOLER ARREBOLA

1. Introducción	249
2. Ámbitos aplicativos en una realidad subyacente	251
3. Amplitud de los ámbitos de negociación	256
4. Elementos incidentales en la negociación estatutaria	258
4.1. <i>Modelos de representación en estas estructuras y su legitimación convencional</i>	259
4.2. <i>Aspectos incidentales en la concurrencia de convenios</i>	265
4.2.1. <i>Convenios de homogenización</i>	266
4.2.2. <i>Convenios de coordinación</i>	271
5. Conclusiones	275
6. Bibliografía	276

CAPÍTULO VIII

NEGOCIACIÓN COLECTIVA INCLUSIVA: DIVERSIDAD E IGUALDAD EN EL ACTUAL MODELO EMPRESARIAL 279

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO

1. Vulnerabilidad y autonomía colectiva como punto de partida	279
2. Rol de los sujetos colectivos negociadores en esta materia	283
2.1. <i>Tarea colectiva en el proceso negociador versus responsabilidad social corporativa</i>	283
2.2. <i>Aproximación al papel sindical y de la representación del personal en la implantación de los planes de igualdad (y no discriminación)</i>	285
3. Resultado material de la negociación colectiva: igualdad entre mujeres y hombres y otros factores de diversidad	287
3.1. <i>Convenios colectivos y planes de igualdad</i>	289
3.2. <i>Protocolos, otros cuerdos (negociados) y medidas fruto de la responsabilidad social empresarial</i>	293
4. Retos de la representación del personal. propuestas conclusivas	294
5. Bibliografía	297

Thomson Reuters ProView. Guía de uso

