

Revista de Investigación Económica y Social de Castilla y León

Sumario

Trabajos seleccionados en
el Premio de Investigación
del Consejo Económico y Social
de Castilla y León

Edición 2005

Trabajo Premiado

Participación y representación de los trabajadores en materia
de prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones
al respecto contenidas en los convenios colectivos de Castilla y León

Beatriz Agra Viforcós

Accésit

La compraventa on-line de alimentos en Castilla y León.
Opiniones de empresas y consumidores

Sonia San Martín Gutiérrez

Seleccionado

Representación y clase política en Castilla y León.
Un estudio de los procuradores (2003-2007)

Leticia M. Ruiz Rodríguez

Araceli Mateos Díaz

Manuel Alcántara Sáez

Margarita Corral González

Patricia Otero Felipe

Comunidad de Castilla y León



Consejo Económico y Social

Edición electrónica disponible en Internet:
www.cescyl.es/publicaciones/revista.php

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas dentro de la Colección de Estudios CES, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

La reproducción de esta publicación está permitida citando su procedencia.

© CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

Edita: Consejo Económico y Social de Castilla y León
C/ Duque de la Victoria, 8. 3ª y 4ª planta. 47001 Valladolid. España
Tel. 983 394 200 - Fax 983 396 538
e-mail: cescyl@cescyl.es; <http://www.cescyl.es>

Números del año: Monográfico anual

ISSN: 1575-5835

Depósito Legal: S.198-2006

Diseño y Maquetación: dDC, Diseño y Comunicación

Imprime: Gráficas Varona S.L.

COMPOSICIÓN DEL PLENO DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

A 26 DE ENERO DE 2006

Presidente: D. José Luis Díez Hoces de la Guardia
Vicepresidentes: D. Agustín Prieto González. *Sindical*
D. José Luis Martín Aguado. *Empresarial*
Secretario General: D. José Carlos Rodríguez Fernández

Consejeros Titulares

GRUPO I. ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

• Unión General de Trabajadores. UGT

D. Miguel Álvarez García
D. Fermín Carnero González
D. Manuel López García
D. Agustín Prieto González
D. Roberto Rabadán Rodríguez
D. Regino Sánchez Gonzalo

• Comisiones Obreras de Castilla y León. CCOO

D. Vicente Andrés Granado
D. Saturnino Fernández de Pedro
D.ª Bernarda García Córcoba
D. Ángel Hernández Lorenzo
D. Esteban Riera González
D.ª Ana Mª Vallejo Cimarra

GRUPO II. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS

• Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. CECALE

D. Santiago Aparicio Jiménez
D. Pedro Bermejo Sanz
D. Fernando Dal-Re Compaire
D. José Elías Fernández Lobato
D. Ángel Herrero Magarzo
D. José Luis Martín Aguado
D. Luis Carlos Parra García
D. Antonio Primo Sáiz
D. Manuel Soler Martínez
D. Roberto Suárez García
D. Ignacio Tejera Montaña
D. Jesús Mª Terciado Valls

GRUPO III

• Expertos designados por la Junta de Castilla y León

D. Francisco Albarrán Losada
D. José Luis Díez Hoces de la Guardia
D. Juan Carlos Gamazo Chillón
D. Héctor García Arias
D. José Largo Cabrerizo
D.ª Asunción Orden Recio

• Organizaciones Profesionales Agrarias

- Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Castilla y León. ASAJA
D. Leoncio Asensio Asensio
D. José María Llorente Ayuso
- Unión de Campesinos de Castilla y León. COAG
D. José Manuel de las Heras Cabañas
- Unión de Pequeños Agricultores de Castilla y León. UPA
D. Julio López Alonso

• Asociaciones o Federaciones de Asociaciones de Consumidores de Ámbito Regional

- Unión de Consumidores de Castilla y León. UCE
D. Prudencio Prieto Cardo

• Cooperativas y Sociedades Laborales

- Unión Regional de Cooperativas Agrarias de Castilla y León. URCACYL
D. Fernando Herrero Verdugo

Consejeros Suplentes

GRUPO I. ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

• Unión General de Trabajadores. UGT

D.ª Luz Blanca Cosío Almeida
D.ª Asunción García Herrero
D. Óscar Mario Lobo San Juan
D. Carlos Javier Martínez Robla
D.ª Concepción Ramos Bayón
D. Pablo Zalama Torres

• Comisiones Obreras de Castilla y León. CCOO

D.ª Elsa Caballero Sancho
D. Luis Miguel Gómez Miguel
D.ª Montserrat Herranz Sáez
D. Carlos Julio López Inclán
D.ª Yolanda Rodríguez Valentín
D.ª Beatriz Sanz Parra

GRUPO II. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS

• Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León. CECALE

D.ª Sofía Andrés Merchán
D. Luis de Luis Alfageme
D. Avelino Fernández Fernández
D.ª Sonia González Romo
D.ª Mercedes Lozano Salazar
D. José Luis Marcos Rodríguez
D.ª Sonia Martínez Fontano
D. Andrés Montejo García
D. Pedro Salafranca Sánchez-Neyra
D. José Antonio Sancha Martín
D. José Luis de Vicente Huerta
D. Jaime Villagrà Herrero

GRUPO III

• Expertos designados por la Junta de Castilla y León

D. Carlos Manuel García Carbayo
D.ª María del Rosario García Pascual
D. José Carlos Jiménez Hernández
D.ª María Jesús Maté García
D.ª Manuela Rosellón Rebollero
D. Joaquín Rubio Agenjo

• Organizaciones Profesionales Agrarias

- Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores de Castilla y León. ASAJA
D. Lino Rodríguez Velasco
D. Vicente de la Peña Robledo
- Unión de Campesinos de Castilla y León. COAG
D. Ignacio Arias Ubillos
- Unión de Pequeños Agricultores de Castilla y León. UPA
D. Francisco Fernández Aguado

• Asociaciones o Federaciones de Asociaciones de Consumidores de Ámbito Regional

- Unión de Consumidores de Castilla y León. UCE
D. Ezequiel Peña García

• Cooperativas y Sociedades Laborales

- Federación de Cooperativas de Trabajo de Castilla y León. FCTACYL
D. Alberto Boronat Martín

COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DEL CES

A 26 DE ENERO DE 2006

COMISIÓN PERMANENTE

		Grupo
Presidente	D. José Luis Díez Hoces de la Guardia	EXPERTOS
Vicepresidentes	D. Agustín Prieto González D. José Luis Martín Aguado	UGT CECALE
Consejeros	D. Leoncio Asensio Asensio D. Juan Carlos Gamazo Chillón D. Ángel Hernández Lorenzo D. Luis Carlos Parra García D. Esteban Riera González D. Roberto Suárez García	ASAJA EXPERTOS CCOO CECALE CCOO CECALE
Secretario General	D. José Carlos Rodríguez Fernández	

COMISIONES DE TRABAJO

I. DESARROLLO REGIONAL

Presidente
D. Ángel Herrero Magarzo CECALE
Vicepresidente
D. Manuel Soler Martínez CECALE
Consejeros
D. Fernando Dal-Re Compaire CECALE
D. J. Manuel de las Heras Cabañas COAG
D. José Largo Cabrerizo EXPERTOS
D. Julio López Alonso UPA
D. Roberto Rabadán Rodríguez UGT
D. Regino Sánchez Gonzalo UGT
D.ª Ana María Vallejo Cimarra CCOO
Secretaria (por delegación del Secretario General)
D.ª Cristina García Palazuelos CES de Castilla y León

II. ÁREA SOCIAL

Presidenta
D.ª Bernarda García Córcoba CCOO
Vicepresidente
D. Saturnino Fernández de Pedro CCOO
Consejeros
D. Santiago Aparicio Jiménez CECALE
D. Fermín Carnero González UGT
D. José Elías Fernández Lobato CECALE
D. Héctor García Arias EXPERTOS
D. Fernando Herrero Verdugo URCACYL
D. José María Llorente Ayuso ASAJA
D. Antonio Primo Saiz CECALE
Secretario (por delegación del Secretario General)
D. Carlos Polo Sandoval CES de Castilla y León

III. INVERSIONES E INFRAESTRUCTURAS

Presidenta
D.ª Asunción Orden Recio EXPERTOS
Vicepresidente
D. Francisco Albarrán Losada EXPERTOS
Consejeros
D. Miguel Álvarez García UGT
D. Vicente Andrés Granado CCOO
D. Pedro Bermejo Sanz CECALE
D. Manuel López García UGT
D. Prudencio Prieto Cardo UCE
D. Ignacio Tejera Montaña CECALE
D. Jesús María Terciado Valls CECALE
Secretaria (por delegación del Secretario General)
D.ª Susana García Chamorro CES de Castilla y León



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

ÚLTIMAS PUBLICACIONES

Informes anuales

- Situación Económica y Social de Castilla y León en 2003
- Situación Económica y Social de Castilla y León en 2004

Informes a Iniciativa Propia del CES

- IIP 1/03 El Empleo de los Jóvenes en Castilla y León
- IIP 2/03 Repercusiones y Expectativas Económicas generadas por la Ampliación de la UE en los Sectores Productivos de Castilla y León
- IIP 3/03 Investigación, Desarrollo e Innovación en Castilla y León
- IIP 1/04 Las Mujeres en el Medio Rural en Castilla y León
- IIP 2/04 Crecimiento Económico e Inclusión Social en Castilla y León
- IIP 1/05 Las Empresas Participadas por Capital Extranjero en Castilla y León
- IIP 2/05 La Situación de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla y León

Colección de Estudios

- N.º 6 Aspectos comerciales de los Productos Agroalimentarios de Calidad en Castilla y León
- N.º 7 El sector de Automoción en Castilla y León. Componentes e Industria Auxiliar
- N.º 8 Aplicación del Protocolo de Kioto para Castilla y León

Revista de Investigación Económica y Social

- N.º 6 Premio de Investigación 2003
Valoración económica de bienes públicos en relación al patrimonio cultural de Castilla y León. Propuesta metodológica y aplicación empírica
- N.º 7 Premio de Investigación 2004
Perfil económico y financiero de los cuidados de larga duración. Análisis de la situación en Castilla y León
Este número también publica el accésit y un trabajo seleccionado
- N.º 8 Premio de Investigación 2005
Participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones al respecto contenidas en los convenios colectivos de Castilla y León
Este número también publica el accésit y un trabajo seleccionado

Memorias anuales de Actividades

- Memoria de Actividades 2003
- Memoria de Actividades 2004
- Memoria de Actividades 2005



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL

COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

PRÓXIMAS PUBLICACIONES

Informes anuales

Situación Económica y Social de Castilla y León en 2005

Informes a Iniciativa Propia del CES

- La Inmigración en Castilla y León tras los procesos de regularización: aspectos poblacionales y jurídicos
- Repercusiones para Castilla y León de la evolución del modelo de Financiación Autonómica
- La Formación Profesional y la integración en el mercado de trabajo en Castilla y León
- Repercusiones y expectativas económicas generadas por la nueva ampliación de la Unión Europea para los sectores productivos de Castilla y León
- La protección por desempleo en Castilla y León
- La Gripe Aviar y su repercusión en Castilla y León

Colección de Estudios

N.º 9 Alternativas industriales a los actuales usos agrícolas, ganaderos y forestales en Castilla y León

Revista de Investigación Económica y Social

N.º 9 Premio de Investigación 2006:
Publica los trabajos seleccionados por el CES de Castilla y León

Premio de Investigación del Consejo Económico y Social de Castilla y León

Edición 2005

JURADO

- D. JOSÉ LUIS DíEZ HOCES DE LA GUARDIA**
PRESIDENTE DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
DE CASTILLA Y LEÓN
- D. AGUSTÍN PRIETO GONZÁLEZ**
D. JOSÉ LUIS MARTÍN AGUADO
VICEPRESIDENTES DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
DE CASTILLA Y LEÓN
- D. JOSÉ CARLOS RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ**
SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
- D. ELÍAS GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ**
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL DE LA FACULTAD DE DERECHO EN LA UNIVERSIDAD
DE VALLADOLID
- D. ALEJANDRO MENÉNDEZ MORENO**
CATEDRÁTICO DE DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO
EN LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD
DE VALLADOLID
- D. JOSÉ LUIS ROJO GARCÍA**
CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA APLICADA EN LA FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES DE
LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
- D. LUIS CÉSAR HERRERO PRIETO**
CATEDRÁTICO DE ECONOMÍA APLICADA EN LA ESCUELA
UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS EMPRESARIALES DE
LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

ÍNDICE GENERAL

Pág. 13 1^{ER} PREMIO

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ESPECIAL REFERENCIA A LAS PREVISIONES AL RESPECTO CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN

La participación de los trabajadores en la empresa en lo relativo a la prevención de riesgos constituye un instrumento esencial para lograr la creación de un entorno laboral seguro. Por tal motivo no debe extrañar que sea reiteradamente reconocida en la legislación de seguridad y salud en el trabajo, donde se contempla como principio general de prevención y como derecho de los trabajadores, al tiempo que se impone el deber empresarial de hacerla posible.

La cuestión se sitúa a medio camino entre el Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo y, en consecuencia, las decisiones adoptadas en el ámbito de éste deben partir de los presupuestos marcados por aquél. Así pues, como es tradición en el ordenamiento sindical español, las posibilidades reconocidas a los asalariados para intervenir en la toma de decisiones en la empresa se llevan a efecto, en la mayoría de las ocasiones, a través de mecanismos de representación; sólo en hipótesis puntuales o para supuestos específicos se contempla la participación directa y sin intermediarios. Esta tendencia, clara en la ley, se reproduce sin fisuras en una negociación colectiva cuyo ámbito de actuación en materia preventiva es especialmente amplio en cuanto afecta a la participación y representación de los trabajadores.

El nexo entre participación y representación plantea una primera dificultad que ya se puso de manifiesto en el proceso de elaboración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En aquel entonces el legislador, partiendo del sistema de representación colectiva vigente (representantes unitarios y sindicales), tuvo que hacerlo compatible con la exigencia derivada del Derecho Comunitario que reclamaba la creación de representantes especializados en cuestiones preventivas; el resultado es la convivencia de los órganos tradicionales, cuyas competencias continúan vigentes, y el nuevo, denominado delegado de prevención, al que se atribuyen los correspondientes derechos y facultades. La intención aparente de mantener en manos de aquellos las funciones más reivindicativas y centrar el marco de actuación de éste en la participación y colaboración con la empresa no impide que, a menudo, surjan conflictos derivados de la dificultad de determinar cuál es la instancia competente.

La complejidad se incrementa si se tiene en cuenta que, en determinados casos, también existirá un Comité de Seguridad y Salud e, incluso, otros órganos de representación y participación creados en convenio colectivo. Tampoco pueden olvidarse las dificultades generadas por las necesidades de coordinación derivadas de la presencia en un mismo centro de trabajo de trabajadores pertenecientes a distintas empresas.

El estudio del régimen jurídico previsto en la ley y sus normas de desarrollo, así como de las previsiones incluidas en los convenios colectivos, muestra los aspectos más conflictivos de una regulación que dista de ser óptima y que, además de crear nuevos puntos oscuros en el ordenamiento sindical español, reabre viejos debates que, todavía al día de hoy y pese a la constante intervención de los Tribunales, parecen no tener fin.

Pág. 111 **ACCÉSIT**

LA COMPRAVENTA ON-LINE DE ALIMENTOS EN CASTILLA Y LEÓN. OPINIONES DE EMPRESAS Y CONSUMIDORES

En el sector de la distribución en la actualidad, los cambios en los formatos minoristas son continuos y los grandes distribuidores se están convirtiendo en miembros del canal con gran poder de negociación en detrimento de los fabricantes. Además, el grado de fidelidad a los establecimientos comerciales es bajo y los elementos que una empresa distribuidora tiene que tomar en consideración para atraer y retener clientes son múltiples. Por otro lado, un canal de distribución, alternativo en unos casos y complementario en otros, es el canal on-line. Este tipo de distribución es utilizada principalmente para determinados productos como la música, los libros, el textil o los viajes, siendo más lento el aumento de ventas on-line de otros productos como los alimenticios. De hecho, es necesario estudiar las ventajas y desventajas que plantea la distribución on-line de alimentos para conocer la viabilidad y complementariedad de esta distribución con la tradicional y cómo puede afectar a las empresas distribuidoras. Pese a la proliferación de trabajos sobre distribución comercial tradicional, los trabajos que contemplan la distribución on-line son muy escasos y menos aún cuando hablamos de productos de consumo frecuente. La investigación que proponemos se centra en el sector de la distribución alimentaria en Castilla y León y tiene como objetivo principal conocer los retos, ventajas y desventajas de la distribución on-line de alimentos, el grado de presencia de las empresas en Internet, el grado de compra on-line y los elementos de atracción de clientes más relevantes en ese contexto. El estudio que planteamos contempla los puntos de vista de las empresas distribuidoras y de los consumidores de nuestra Región, empresas y consumidores de distintas características. Los resultados muestran implicaciones interesantes tanto para el mundo académico como para el profesional.

Pág. 161 **SELECCIONADO**

REPRESENTACIÓN Y CLASE POLÍTICA EN CASTILLA Y LEÓN. UN ESTUDIO DE LOS PROCURADORES (2003-2007)

La representación política en el sistema político castellano y leonés es el objeto de estudio del presente trabajo. Con el análisis de las opiniones, actitudes y valores de los representantes regionales se proporciona información sobre uno de los actores más relevantes del entramado institucional de Castilla y León. Con esta investigación sobre clase política se ofrece un conjunto de evidencia empírica obtenida mediante un riguroso trabajo de campo consistente en la aplicación de cuestionarios a la casi totalidad de los Procuradores de las Cortes Regionales. Esta información, hasta ahora inexistente en nuestra región amplía la comprensión de su dinámica autonómica. La presentación de resultados se estructura en cuatro apartados. El primero de ellos recoge las percepciones de los Procuradores sobre la dinámica regional, la evaluación que hacen sobre el proceso autonómico, y de asunción de competencias, la valoración de las características socioeconómicas de la región, así como del impacto de la pertenencia a la Unión Europea. Un segundo bloque analiza las percepciones sobre la configuración del sistema de partidos, su estructuración ideológica y el funcionamiento de los partidos en la Comunidad Autónoma. El siguiente apartado se centra en la evaluación que los representantes realizan sobre su propia actividad parlamentaria en las Cortes de Castilla y León, para terminar con un apartado dedicado al análisis del perfil sociodemográfico de los Procuradores. Este estudio ayuda a describir y distinguir las preferencias de la clase política de Castilla y León. A la vez que permite contextualizar en estructuras de preferencias y diagnósticos propios sus acciones y decisiones políticas en la arena pública autonómica. Además establece las bases para evaluar si éstas se adecuan a las preferencias y necesidades de los ciudadanos.

1^{er} Premio
**Participación y representación de
los trabajadores en materia
de prevención de riesgos laborales.
Especial referencia a las previsiones
al respecto contenidas en los convenios
colectivos de Castilla y León**

Beatriz Agra Viforcós

*Doctora en Derecho y Catedrática de Escuela Universitaria
en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de León*

**1^{er} Premio****Participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones al respecto contenidas en los convenios colectivos de Castilla y León.****Beatriz Agra Viforcós**

RESUMEN La participación de los trabajadores en la empresa en lo relativo a la prevención de riesgos constituye un instrumento esencial para lograr la creación de un entorno laboral seguro. Por tal motivo no debe extrañar que sea reiteradamente reconocida en la legislación de seguridad y salud en el trabajo, donde se contempla como principio general de prevención y como derecho de los trabajadores, al tiempo que se impone el deber empresarial de hacerla posible.

La cuestión se sitúa a medio camino entre el Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo y, en consecuencia, las decisiones adoptadas en el ámbito de éste deben partir de los presupuestos marcados por aquél. Así pues, como es tradición en el ordenamiento sindical español, las posibilidades reconocidas a los asalariados para intervenir en la toma de decisiones en la empresa se llevan a efecto, en la mayoría de las ocasiones, a través de mecanismos de representación; sólo en hipótesis puntuales o para supuestos específicos se contempla la participación directa y sin intermediarios. Esta tendencia, clara en la ley, se reproduce sin fisuras en una negociación colectiva cuyo ámbito de actuación en materia preventiva es especialmente amplio en cuanto afecta a la participación y representación de los trabajadores.

El nexo entre participación y representación plantea una primera dificultad que ya se puso de manifiesto en el proceso de elaboración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En aquel entonces el legislador, partiendo del sistema de representación colectiva vigente (representantes unitarios y sindicales), tuvo que hacerlo compatible con la exigencia derivada del Derecho Comunitario que reclamaba la creación de representantes especializados en cuestiones preventivas; el resultado es la convivencia de los órganos tradicionales, cuyas competencias continúan vigentes, y el nuevo, denominado delegado de prevención, al que se atribuyen los correspondientes derechos y facultades. La intención aparente de mantener en manos de aquéllos las funciones más reivindicativas y centrar el marco de actuación de éste en la participación y colaboración con la empresa no impide que, a menudo, surjan conflictos derivados de la dificultad de determinar cuál es la instancia competente.

La complejidad se incrementa si se tiene en cuenta que, en determinados casos, también existirá un Comité de Seguridad y Salud e, incluso, otros órganos de representación y participación creados en convenio colectivo. Tampoco pueden olvidarse las dificultades generadas por las necesidades de coordinación derivadas de la presencia en un mismo centro de trabajo de trabajadores pertenecientes a distintas empresas.

El estudio del régimen jurídico previsto en la ley y sus normas de desarrollo, así como de las previsiones incluidas en los convenios colectivos, muestra los aspectos más conflictivos de una regulación que dista de ser óptima y que, además de crear nuevos puntos oscuros en el ordenamiento sindical español, reabre viejos debates que, todavía al día de hoy y pese a la constante intervención de los Tribunales, parecen no tener fin.

Palabras clave: Salud en el trabajo, seguridad en el trabajo, participación de los trabajadores, convenio colectivo.

SUMMARY *The workers' participation in health and safety in the company is an essential instrument to achieve the creation of a safe place of work. Because of that, it mustn't surprise that it's recognized time after time by the legal regulation, where it appears like a general principle, like an employees' right and, at the same time, like a employer' responsibility that consists in making it possible.*

The topic is placed among Collective Labour Law and Health and Safety Law and, by this reason, the terms of that one must depart from the basis of this one. That's way, as a tradition in Spanish trade unions regulation, the possibilities recognized to the wage earners to take part in decisions concerning the firm are put into effect, most of the times, with representation mechanisms; only for precise hypotheses the direct and without intermediaries participation is foreseen. This trend, plain in the law, is reproduced without fissures in collective bargaining, whose sphere of activity on the subject of health and safety is particularly wide if we talk about workers' participation and representation.

The link between participation and representation raises the first question, evident during the elaboration of the Spanish Law concerning Health and Safety. At that moment, the legislator, starting from the applicable system of collective representation (collective and union representatives), had to turn it compatible with the European Law, which claimed for the creation of specific and specialized representatives in health and safety. The effect is the next cohabitation: the traditional organs, whose functions go on in force; and the new one, called "prevention delegate", on whom the corresponding rights and powers are conferred. The visible purpose of keeping the more recovering duties in those ones' hands and place the proceeding of thee in participation and collaboration with the enterprise, it doesn't avoid that some disputes come up from a difficult task, to decide which is the appropriate organ.

In certain situations, there will be a "Health and Safety Commission", and other organisations of workers' representation and participation performed by collective agreement. In that case, the problems will grow up. There will be more difficulties to coordinate the activity when, in the same place, the employees work for different employers.

The study of the law and the collective agreements shows the most conflictive points of view about the regulation, that it isn't as good as it could be. Indeed, that law increases the old discusses that don't finished.

Key words: *Occupational safety and health, occupational safety hazards, workers participation, collective agreement.*



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	19
II. EL GENÉRICO DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LO RELATIVO A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	23
III. LOS ÓRGANOS GENÉRICOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA (UNITARIA Y SINDICAL). ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	27
IV. INSTANCIAS PREVISTAS EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	33
1. Los “nuevos” representantes especializados: los Delegados de Prevención	35
1.1 Designación	35
a) Número de delegados de prevención	35
b) Nombramiento de los delegados de prevención	38
1.2 Competencias y facultades	45
1.3 El deber de sigilo	51
1.4 Garantías	53
1.5 Medios y formación	59
2. El comité de seguridad y salud, órgano de “participación equilibrada”	63
2.1 Ámbito de constitución	63
2.2 Miembros	66
2.3 Régimen de funcionamiento	70
2.4 Competencias y facultades	72
V. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA CREADOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	79
1. Fórmulas representativas incorporadas a los convenios colectivos	81
2. Problemas derivados del derecho a la libertad sindical	87
VI. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	91

VII. ANEXOS	93
1. Convenios colectivos consultados	93
1.1 Convenios colectivos autonómicos	93
1.2 Convenios colectivos provinciales: Ávila	93
1.3 Convenios colectivos provinciales: Burgos	94
1.4 Convenios colectivos provinciales: León	95
1.5 Convenios colectivos provinciales: Palencia	96
1.6 Convenios colectivos provinciales: Salamanca	97
1.7 Convenios colectivos provinciales: Segovia	98
1.8 Convenios colectivos provinciales: Soria	98
1.9 Convenios colectivos provinciales: Valladolid	99
1.10 Convenios colectivos provinciales: Zamora	99
2. Sentencias citadas	101
2.1 Sentencias (y autos) del Tribunal Constitucional	101
2.2 Sentencias del Tribunal Supremo	101
2.3 Sentencias de la Audiencia Nacional	102
2.4 Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia	102
3. Bibliografía citada	105

I. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, esboza, ya desde su Exposición de Motivos, las líneas generales que servirán para dibujar los derechos colectivos de los trabajadores en el ámbito preventivo¹. Merced a su tenor, “el Capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados delegados de prevención... el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el comité de seguridad y salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos”. Al tiempo, y pese al limitado papel que la norma reconoce a la autonomía colectiva (acorde con el habitual maltrato y olvido sufrido por la materia en las normas pactadas²), también la propia declaración de intenciones que sirve de pórtico a tan importante norma reconoce “las posibilidades que otorga a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salva-guarda a través de la disposición transitoria de ésta”³.

¹ “No hay mejor punto de partida para analizar una ley, aunque sea un aspecto concreto de la misma, que entresacar su orientación desde su propia Exposición de Motivos, puesto que en ella se expresan los objetivos y el planteamiento general”, GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 33.

² QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 95; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Sobre la negociación colectiva en materia de seguridad e higiene en el trabajo”, *Boletín Informativo de la Inspección de Trabajo*, núm. 3, 1983, pág. 35; GOERLICH PESET, J. M.: “Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva”, *RPS*, núm. 143, 1984, págs. 23 y ss. La actuación convencional al respecto ha sido calificada de “infrautilizada” y “formidable déficit” [VALDÉS DAL-RE, F.: “La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva”, *RL*, núm. 2, 1994, págs. 1 y ss.], pues pese a haber sufrido una evolución positiva, continúa plagada de avances y estancamientos, Gete Castrillo, P.: “El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales”, *RL*, núm. 6, 1997, págs. 25 y ss.

³ “La Ley de Prevención deja bien claro, ya desde su Exposición de Motivos, que la relación que se establece entre la Ley y el CC es una relación de complementariedad, que las normas contenidas en la Ley son siempre normas mínimas en donde funciona el principio de mejorabilidad, incluso cuando se abren amplios espacios a la negociación colectiva como sucede en todo lo referente a la organización y estructura de la representación de los trabajadores, lo establecido en la Ley constituye una norma mínima, sobre todo por lo que hace a las funciones a desempeñar”, QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 94-95.

Se salva así toda posible duda sobre si la seguridad e higiene resulta ser materia negociable en vía convencional, dando por acertada la respuesta doctrinal mayoritaria, VALDÉS DAL-RE, F.: “La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva”, *RL*, núm. 2, 1994, pág. 1; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Derecho a la salud y control de los trabajadores”, *RL*, T. I, 1990, pág. 247; Goerlich Peset, J. M.: “Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva”, *RPS*, núm. 143, 1984, pág. 43 o Purcalla Bonilla, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 90.

Descendiendo ya a la regulación concreta reflejada en el articulado de la norma convertida en núcleo y eje de la legislación preventiva, se observa como la intervención de los trabajadores en la materia se construye en la LPRL (y en buena parte de sus reglamentos de desarrollo) en torno a dos importantes derechos⁴:

En primer lugar, uno de carácter informativo, contemplado en su doble vertiente de derecho pasivo y activo. El empresario habrá de proporcionar a sus empleados determinadas informaciones que resultarán imprescindibles para alcanzar el objetivo de asegurar un entorno laboral seguro, en tanto el acceso a tales datos permitirá a los trabajadores “ejercer su propia intervención en los distintos ámbitos para los que está legalmente reconocida”⁵. Este derecho “pasivo” se configura así como el “nivel inferior de participación”⁶, habida cuenta “en ocasiones su funcionalidad como mecanismo participativo se agota con su simple suministro, pero también es cierto que en términos generales, y ahí reside [su] verdadera trascendencia..., éste no tiene entidad como fórmula aislada de participación sino que aparece configurado como elemento instrumental al servicio de otras técnicas participativas”⁷.

Junto al derecho de ejercicio meramente pasivo, el art. 18 LPRL fuerza también a garantizar la faceta activa del mismo, concretada en un deber empresarial de consulta previa a la adopción de las decisiones listadas en el art. 33 LPRL, cuya lectura muestra una extensión tal que alcanza a la práctica totalidad de los aspectos organizativos e instrumentales de la seguridad y salud en el trabajo⁸. Esta consulta, que significa ya un peldaño superior en las posibilidades de participación obrera (“tramo intermedio en la escala de los medios de intervención de los trabajadores en la gestión de la empresa”⁹), se canalizará a través de los representantes de los trabajadores en cuantas empresas cuenten con tal figura, de forma tal que sólo será directa e individual cuando no concurra tal circunstancia: empresas con menos de seis trabajadores, salvo que la representación haya sido prevista por vía convencional; en su caso, también, empresas de hasta diez empleados.

A través de este mecanismo el empresario tendrá acceso a la opinión de los trabajadores (directa o indirectamente) respecto a distintas cuestiones; sin embargo, no condiciona, en

⁴ “Ha sido constante en la doctrina realizar una especie de prelación de los distintos instrumentos de participación atendiendo a su mayor o menor grado de incidencia en los procesos decisionales del empresario, hablándose así de la información como fórmula primaria, la consulta como aquella de mayor entidad interventora, y la cogestión como instrumento más avanzado y desarrollado de participación”, GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 35.

⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. Y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3ª ed., Madrid (Civitas), 2001, pág. 176.

⁶ RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (Universidad de León), 2004, pág. 24 o VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 32.

⁷ “Nos referimos concretamente a la funcionalidad de la información cara a la consulta o a la negociación, proporcionando a éstas la base material y fáctica a través de la cual puedan efectivamente ejercitarse. Más aún, y si se observa, en nuestro actual ordenamiento laboral la información recibe una eminente naturaleza instrumental al servicio de la función representativa, esto es, la actuada a través de los mecanismos de representación del personal. Y es esta función representativa, como fórmula de participación en sí misma considerada, la que se ve beneficiada con los derechos de información, hasta el punto de que es la propia norma la que concede a los órganos de representación la titularidad efectiva de los derechos de información, y sólo respecto de ellos, en consecuencia, nace el deber del empresario de suministrar aquellos datos que integren particularmente, y en cada caso concreto, el derecho de información”, GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, págs. 35-36.

⁸ GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 214.

⁹ VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 32.



principio, la decisión empresarial¹⁰, lo cual no impide reconocerle la importancia que merece como cauce de negociación informal que, eventualmente, puede llevar a acuerdos de mayor alcance o como instrumento útil para el intercambio mutuo de información, sin olvidar sus efectos positivos en el nivel de democracia interna de la organización, en tanto “manera de condicionar la decisión empresarial”, aun cuando “ciertamente no muy intensa”¹¹.

En segundo término, el art. 4 ET reconoce a los trabajadores un derecho de participación en la empresa, del cual la intervención en materia preventiva, específicamente reconocida y reiterada en el art. 18 LPRL, no es sino una manifestación singular. También en este caso, el derecho/deber/principio general alcanzará virtualidad práctica a través de los representantes legales de los trabajadores (en los términos contemplados en el Capítulo V LPRL), siempre que existan, reservando la actuación directa de los empleados para los supuestos de ausencia de aquellos. Se consagra de esta forma un modelo que prima la participación indirecta en aras a la efectividad.

Así las cosas, aparentemente “el legislador configura la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos como un derecho de los trabajadores de crear o formar parte de unos órganos especializados en materia de prevención de riesgos laborales, a través de los cuales se establece una colaboración, una cooperación con el empresario. Sin embargo, este derecho de participación va más allá de la mera constitución de unos órganos especializados, ya que éstos sirven como instrumento para llevar a cabo otras formas de participación como son la información y la consulta”¹². Todos ellos (información, consulta, participación y representación) actúan unidos para consagrar el derecho de los trabajadores a implicarse en cuanto afecte a su seguridad y salud en el desarrollo de la actividad laboral.

Conforme se deduce de lo expuesto en líneas precedentes, y en consonancia con lo que constituye regla general en el ordenamiento laboral patrio, los representantes legales de los trabajadores adquieren un papel crucial a la hora de hacer efectivos los derechos vinculados a la prevención de riesgos laborales, con el objetivo último de simplificar la materialización práctica de ciertas iniciativas, potenciando así su eficacia última. De hecho, y sin duda, “son las cuestiones referentes a la seguridad y salud de los trabajadores en la empresa las que, por su propia naturaleza, alcanzan, incluso con mayor intensidad que lo que acontece con otros derechos laborales, una dimensión colectiva en prácticamente todas las actuaciones”; así se extrae de la propia Exposición de Motivos de la LPRL cuando exige imponer la planificación de la prevención “desde el diseño mismo del proyecto empresarial” (extremo todavía más claro a la luz de la reforma operada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre), lo cual “supone una serie de actuaciones colectivizadas, pues van dirigidas a la ordenación del trabajo de todos los trabajadores y dentro de una

¹⁰ Contra, considerando que “no basta... con poner en conocimiento de los trabajadores o de sus representantes legales la intención preventiva que planee, sino que, a todos los efectos, necesitará de ese consenso y aprobación expresa o al menos tácita de los trabajadores para hacerla efectiva”, MARTÍNEZ FENOLL, J. S.: “Prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995): derecho de consulta y participación de los trabajadores”, *RTSS (CEF)*, núm. 154, 1996, pág. 29.

¹¹ GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 210.

¹² AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 69.

concepción unitaria de la organización de la empresa". Todo ello sugiere "de inmediato el concurso imprescindible de los representantes de los trabajadores en la empresa"¹³, habida cuenta "la prevención del riesgo laboral es una materia que reclama, de modo natural, la intervención de los interlocutores sociales en punto a hallar fórmulas de cooperación que optimicen el objetivo de alcanzar unos razonables índices de seguridad e higiene y salud laboral"¹⁴.

¹³ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 15. Así pues, "la dimensión colectiva de tutela de los riesgos profesionales deviene estructuralmente necesaria para la mejora de la individual", PURCALLA BONILLA, M.A. Y RODRIGUEZ SANCHEZ, R.: "Notas sobre la figura del 'Delegado de Prevención'", *RL*, núm. 20, 1997, pág. 71 o, en términos semejantes, PURCALLA BONILLA, M.A.: "Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales", *RTSS* (CEF), núm. 161-162, 1996, pág. 12.

"El derecho a la protección a la salud, con mucha más intensidad de lo que acontece con otros derechos laborales, tiene una dimensión colectiva que demanda un tratamiento específico en este nivel", GONZÁLEZ ORTEGA, S. "Derecho a la salud y control de los trabajadores", *RL*, T. I, 1990, pág. 242.

¹⁴ PURCALLA BONILLA, M.A. Y RODRIGUEZ SANCHEZ, R.: "Notas sobre la figura del 'Delegado de Prevención'", *RL*, núm. 20, 1997, pág. 71.

II. EL GENÉRICO DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LO RELATIVO A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La LPRL, adoptando una decisión calificada como errónea por la doctrina, procede a “agrupar bajo un mismo paraguas conceptual los derechos de información, consulta y participación, y más aún”, apunta a esta última “como un derecho diferenciado de los otros dos”, cuando, en realidad, “habría que admitir cómo precisamente es la participación el elemento al que en su caso deberían ir funcionalizados los otros derechos de información y consulta, es decir, la puesta en práctica de estos últimos viene sencillamente a posibilitar la participación del personal... Resulta absolutamente erróneo asimilar, o poner a un mismo nivel, lo que es la finalidad o el objetivo, cual es la participación, con lo que no son más que fórmulas, entre otras posibles, de participación (la información y consulta)”¹⁵.

En cualquier caso, y merced a lo indicado en líneas precedentes, lo que resulta indudable es que la LPRL, pese al defecto técnico indicado, reconoce abiertamente la gran importancia de la participación de los trabajadores (en consonancia con la trascendencia que a la cuestión otorga la Directiva 89/391, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, comúnmente conocida como Directiva Marco), al punto de reconocerle una triple condición:

En primer lugar, constituye un principio general en materia preventiva “para la protección de la seguridad y de la salud” (art. 2 LPRL).

En segundo término, se tipifica como derecho correspondiente a los empleados (art. 34 LPRL). “En este sentido se incluyen referencias bien a trabajadores, bien a representantes de los mismos, lo que a su vez permite deducir cómo determinados derechos de participación tienen una dimensión individual, en tanto que se hace residir su titularidad en los trabajadores como sujetos individualmente considerados, pero junto a ellos existen otros

¹⁵ GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 35.

Queda claro que “la participación de los trabajadores en la empresa aparece así como un derecho de contenido complejo en el que se cobijan distintas modalidades que, teniendo como denominador común su capacidad de incidir en las políticas de gestión empresarial, difieren en el modo y en la intensidad con la que se manifiesta esa capacidad”. Sin embargo, la LPRL “no sólo alude en diversos pasajes de modo diferenciado, conjunta o separadamente, a los derechos de información, consulta y participación; también los trata diferenciadamente, pretendiendo así dotar a cada uno de un contenido sustantivo y autónomo. Pudiera pensarse, en suma, que el texto legal incurre en ese tropo consistente en confundir la parte con el todo (pars pro toto)”, VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 27. En la misma línea, SALA FRANCO, T. Y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, pág. 137.

que tienen una dimensión colectiva, al concederse particularmente a las instancias representativas del personal”¹⁶.

Por último, este derecho implica un correlativo y coextenso deber empresarial orientado a su garantía que como tal aparece enunciado en el art. 18 LPRL, donde se efectúa la pertinente remisión a su Capítulo V, titulado “consulta y participación de los trabajadores”, cuya regulación vuelve a poner de manifiesto cómo la vía fundamental será, en la mayoría de los casos, la representación.

Sea cual sea la perspectiva –de las tres indicadas– tomada en consideración, la participación de los trabajadores en la empresa puede describirse, pese a sus “contornos conceptuales imprecisos” y a sus “contenidos sustantivos ambiguos”¹⁷, “como un concepto que abarca toda forma de intervención activa de los trabajadores en la gestión empresarial, en las opciones y decisiones que se adopten en la empresa de la que forman parte integrante y que les pudiera afectar directa o indirectamente”¹⁸, y la trascendencia que alcanza en cuanto atañe a los riesgos profesionales se refleja no sólo en la Ley, sino también, y como no podía ser menos, en la negociación colectiva (incluida, claro está, la castellano y leonesa), donde las previsiones al respecto resultan ser una constante, partiendo en numerosos casos de una genérica declaración que ofrece diversas fórmulas: en ocasiones se trata de una mera referencia al compromiso empresarial de adoptar las medidas pertinentes para “el fomento de la información, la consulta, la participación y la formación de los trabajadores y sus representantes”¹⁹, mientras que en otras se vincula con la obligación de “promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo”, a la cual se añade la de “facilitar la participación de los trabajadores en la misma”²⁰; para la concreta hipótesis de las Administraciones Públicas no faltan previsiones específicas merced a las cuales, y “a fin de garantizar una actuación coordinada en relación con la salud laboral, que afecte a los empleados públicos, la representación y participación en materia de prevención será de forma conjunta” entre laborales y funcionarios²¹.

¹⁶ GARRIDO PÉREZ, E.: “Consulta y participación de los trabajadores en materia de salud laboral”, AL, núm. 30, 2000, págs. 213-124. “Con todo ello lo que se quiere subrayar es la necesidad de diferenciar, cuando se habla de fórmulas de participación, entre aquellas que se actúan a través de los trabajadores directamente y que pueden venir definidas, entre otras, como de información y consulta, y aquellas otras que, incluso bajo los mismos derechos, les compete ejercitar a los órganos de representación del personal... De ahí que cuando la LPRL atribuye determinados poderes de información a los trabajadores, ésta última no tiene la misma funcionalidad que pudiera revestir cuando la información es suministrada a los representantes de los trabajadores”, GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, RL, núm. 20, 1997, pág. 36.

¹⁷ VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, TS, núm. 73, 1997, pág. 27.

¹⁸ GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, RL, núm. 20, 1997, pág. 35. “La participación se traduce en una mera procedimentalización de las decisiones del empresario en materia de seguridad y salud laboral, especialmente en el diseño de la acción preventiva, que obligará a ponderar los intereses de los trabajadores antes de adoptar cualquier decisión relevante en materia de seguridad y salud laborales” [PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales como transposición de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo”, TS, núm. 73, 1997, pág. 12]. Para otras posibles definiciones de participación, por todos, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La participación de los trabajadores en la empresa”, RPS, núm. 121, 1979, pág. 417 o DE LA VILLA GIL, L.E.: *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid (IEE), 1980, págs. 19 y ss.

¹⁹ Art. 18 CC Snacks Venture.

²⁰ Arts. 29 CC Diputación Provincial Ávila, 30 CC Fundación General de la Universidad de Valladolid, 47 CC Personal Laboral Universidades Públicas Castilla y León, 67 CC Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León, 98 CC Personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta, VII.1 CC Ayuntamiento Soria, 63 CC Ayuntamiento Palencia, art. 39 CC Ayuntamiento Villablino o 37 CC Diputación Provincial León.

²¹ Arts. 40 CC Ayuntamiento San Andrés del Rabanedo o 37 CC Ayuntamiento La Bañeza.



Más allá de estas “inespecíficas” declaraciones de voluntad, también constituye opción habitual de los negociadores hacer propia la alternativa seleccionada por el legislador, canalizando esta participación a través de los representantes de los trabajadores (sin perjuicio de reconocer en su defecto la de carácter directo²²), bien aquellos que desempeñan funciones de representación genéricas (comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales; en su caso, juntas de personal), bien, y más habitualmente, quienes ostentan la condición “especializada” de delegados de prevención y, en su caso, miembros del comité de seguridad y salud.

El hincapié efectuado por los convenios en los órganos de representación se limita, por tanto y en este punto, a recoger en el producto de la autonomía colectiva el esquema previamente dibujado desde la fuente heterónoma, reconociendo que aquellas instancias, en su labor de colaboración en materia preventiva con la entidad productiva²³ (actuación “conjunta” de empresa y representantes²⁴), servirán de cauce a la hora de actuar los derechos de participación: los empleados “tienen derecho a participar... en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canaliza a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”²⁵; el trabajador “tiene derecho... a participar en la formación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del comité de seguridad y salud, órgano específico de participación en esta materia”²⁶; “los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral”, teniendo en cuenta que “esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto”²⁷; “los trabajadores tienen el derecho de participar en la definición de la política de prevención de riesgos de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en cumplimiento de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia”²⁸...

En cualquier caso, y tratándose de una cuestión particularmente afectada por las singularidades presentes en el seno de la Administración Pública²⁹, es menester dejar constancia de cómo para el ejercicio de los derechos colectivos en este contexto la normativa ofrece

²² Art. VII. 4 CC Ayuntamiento Soria: “todo trabajador, en relación con la protección de su salud en su puesto de trabajo, tendrá los siguientes derechos específicos:... e) a participar con sus representantes o por sí mismo, en ausencia de éstos, en cuantas medidas puedan promover la seguridad y la salud en el trabajo”.

²³ Art. 33 CC Fundación Santa Bárbara (León): “la fundación, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:... e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia”.

²⁴ “La empresa y la representación de los trabajadores, conjuntamente, velarán por el cumplimiento de las normas, haciendo además aquellas propuestas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo”, art. 32 CC Asientos de Castilla y León (Valladolid).

²⁵ Arts. 31 CC Fundación General de la Universidad de Valladolid, 47 CC Personal Laboral Universidades Públicas Castilla y León, 68 CC Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León, 99 CC Personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta o, en términos análogos, art. 42 CC Siderometalurgia Valladolid.

²⁶ Arts. VII.1 CC Ayuntamiento Soria y 63 CC Ayuntamiento Palencia. Análogo el art. 41 CC Diputación Provincial Palencia

²⁷ Art. 33 CC Industria Siderometalúrgica Burgos.

²⁸ Art. 37 CC Diputación Provincial León.

²⁹ “Es la regulación de los derechos de participación la que concentra el mayor número de medidas enderezadas a permitir a las Administraciones Públicas la adaptación del régimen general o común”; de hecho, “dentro del capítulo de los preceptos legales que enuncian peculiaridades o que autorizan a su establecimiento reglamentario, el art. 34.3 actúa, de seguro, como la norma de cabecera”, VALDÉS DAL-RE, F.: “Los derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales y su adaptación reglamentaria en la Administración Central del Estado”, *RL*, núm. 14, 1999, pág. 2.

peculiaridades, tal y como reconoce el art. 34.3 LPRL, en cuya virtud el derecho de participación se ejercerá “con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que se desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y la dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros”. El instrumento a través del cual se procedió a esta adaptación para el ámbito de la Administración General del Estado no es otro que el RD 1488/1998, de 10 de julio (forzosamente sujeto a las directrices marcadas por el propio art. 34.3 LPRL); para la Comunidad Autónoma de Castilla y León resultará operativo el Decreto 143/2000, de 19 de junio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad, reformado por Decreto 44/2005, de 2 de junio.

En consonancia con el reconocimiento de esta especialidad, no ha de extrañar que los convenios suscritos para este singular ámbito de aplicación efectúen la oportuna llamada a las peculiaridades legalmente reconocidas, señalando que “el derecho de participación se ejercerá, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en atención a la diversidad de actividades que desarrolla y las diferentes condiciones en que éstas se realizan y la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, a través de los órganos previstos en el artículo 3º del Decreto 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León, o norma que le sustituya, y a la normativa legal o convencional de desarrollo”³⁰.

La conclusión es sencilla: tanto la ley como los convenios colectivos, y pertenezcan los destinatarios al sector privado o al público (en este caso, sean laborales o funcionarios), reconocen en los representantes de los trabajadores la instancia llamada a articular la participación del personal en cuestiones preventivas. Es menester, por tanto, detenerse en el análisis del régimen jurídico establecido para estos órganos representativos, convertidos en eje en torno al cual se construye la efectividad de tan importante derecho laboral básico.

³⁰ Art. 99 CC Personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta.

III. LOS ÓRGANOS GENÉRICOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA (UNITARIA Y SINDICAL). ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia de prevención de riesgos laborales “la regulación legal del sistema de participación y representación de los trabajadores venía condicionada previamente por la existencia de dos presupuestos básicos que la Ley en forma alguna podía desconocer”³¹: de un lado, la necesidad de adaptar una Directiva Marco que, no obstante su pretensión de respetar la gran variedad de sistemas internos³² y pese a no imponer al legislador patrio “un tipo determinado de órgano de participación” (permitiéndole gozar de gran margen de flexibilidad³³), exige reiteradamente la presencia de “representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores”; de otro, “el complejo modelo de representación de los trabajadores vigente en nuestro ordenamiento, que el ET configuraba sobre la base del doble canal de representación –el unitario y el sindical–”, así como la dificultad añadida por el hecho de que su Título II atribuya a un mismo órgano representativo funciones reivindicativas y participativas³⁴, con un marcado predominio de las primeras³⁵.

La actuación conjunta de tales presupuestos ha llevado a construir un sistema caracterizado por la multiplicidad de instancias llamadas a interactuar en este ámbito, habida cuenta, a los cauces tradicionales fundados más en la idea de confrontación que en la de colaboración (representantes unitarios y sindicales), la LPRL añade otros específicamente referidos a la materia preventiva y respecto a los cuales sí cabe predicar el cumplimiento de la premisa comunitaria que reclama un predominio de la idea de participación sobre la vertiente reivindicativa (delegados de prevención y comité de seguridad y salud); además,

³¹ Conforme señala QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 24.

En efecto, la Directiva debe adaptarse “a todo un sistema de intervención orgánica y funcional que en esta materia venía desarrollándose desde hace décadas en nuestra tradición normativa”, GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 46.

³² Que “hace muy difícil reducirlos a una completa uniformidad”, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999, pág. 7.

³³ RODRÍGUEZ HIDALGO, J.G. Y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (Universidad de León), 2004, pág. 22. Criticando la mentada ausencia, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Representación y participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención”, en AA.VV. (OJEDA AVILES, A.; ALARCON CARACUEL, M. R. Y RODRIGUEZ RAMOS, M. J., COORDS.): *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Pamplona (Aranzadi), 1996, pág. 262.

³⁴ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 24.

³⁵ DE LA VILLA GIL, L. E.: “Acción obrera y sindicato en la empresa española”, en *El Derecho del Trabajo en España, T. I*, Madrid (Instituto de Estudios Sociales), 1981, págs. 647 y ss. Sobre la conexión entre las dimensiones participativa y conflictual, por todos, PURCALLA BONILLA, M.A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS (CEF)*, núm. 161-162, 1996, págs. 21 y ss.

en fin, de abrir las puertas a la negociación colectiva para implantar nuevas figuras. Así pues, cuando la LPRL instaura órganos singulares de representación para lo relativo a la lucha contra los riesgos en el trabajo no por ello desplaza las competencias al respecto reconocidas por otras normas a instancias representativas varias³⁶, en tanto “parte del respeto a la normativa legal existente, a la que ni modifica ni deroga”³⁷. Como tiempo ha indicara la doctrina, “resultaría inviable construir un modelo de atribución en exclusiva de las funciones en materia de seguridad a los delegados de prevención, excluyendo toda intervención de las representaciones unitarias”, en tanto “la seguridad en el trabajo es un elemento de las condiciones de la prestación de la actividad laboral difícilmente escindible del resto de las condiciones de trabajo y del conjunto de decisiones adoptado por la empresa”³⁸.

En efecto, dejando a un lado aquellas manifestaciones de carácter sumamente sectorial (delegados mineros de seguridad³⁹ o comités de seguridad e higiene en las empresas mineras, sujetos a su normativa específica⁴⁰), para ceñirse a la normativa común, es menester constatar cómo la propia LPRL, en su art. 34.2, señala que “a los comités de empresa, a los delegados de personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes”.

Así pues, todos ellos asumirán competencias vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo, quedando sujetos, respectivamente, al ET, a la LOLS y a la LPRL, así como a la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas cuando

³⁶ “La LPRL ni ha derogado, ni ha modificado, las competencias de las que los representantes unitarios y sindicales venían disfrutando desde las normas que recogían aquellas (TRLET, LOLS, LORAP), pues tal es el expreso mandato del legislador” [PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 145]. Así pues, la LPRL “no ha llevado hasta sus últimas consecuencias el principio de especialización funcional”, pues “los representantes unitarios y sindicales conservan sus facultades informativas, consultivas y de vigilancia y control que sus normas reguladoras les han atribuido”, VALDES DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 36.

De forma expresa lo establece también algún convenio: “sin perjuicio de las competencias de los órganos de representación legal de los trabajadores reconocidas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores...”, art. 38 CC Diputación Provincial León.

³⁷ “Se mantiene, por tanto, en el ámbito de la seguridad y salud la competencia de todas las instancias participativas, sin que se modifique ni altere el régimen ya previsto en las respectivas normas reguladoras; y junto a éstas, y para dar cumplida satisfacción a la obligación de transposición de la Directiva Marco comunitaria, se introduce la figura de la ‘representación especializada’ con funciones específicas a la que se denomina ‘delegado de prevención’, a la par que redefine al comité de seguridad y salud como órgano de participación colegiado mixto y paritario”, Quesada Segura, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 30-31.

³⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: “La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *TL*, núm. 26, 1993, pág. 18.

³⁹ “Unico precedente conocido y válido del delegado de prevención”, pues, pese a los factores diferenciales, “existen puntos nodales de conexión... que nos inducen a convenir en que, si algún antecedente heterónimo sectorial tiene la figura del delegado de prevención es, sin duda y salvando las distancias técnico-jurídicas, el delegado minero de seguridad” [Purcalla Bonilla, M.A. y Rodríguez Sánchez, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, págs. 73-75]. Considerando a este órgano sectorial como precedente del delegado de prevención, también Fernández Marcos, L.: “Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, *DL*, núm. 62, 2000, págs. 106-107.

⁴⁰ STSJ Asturias, Social, 15 octubre 2005 (AS 2005/772). Al respecto, ver tratamiento convencional en arts. 50 CC Minas León, 50 CC Antracita León, 27 CC Antracita y Hulla Palencia o 43 CC Coto Minero del Sil.



tal sea el ámbito de referencia⁴¹. Sobre tal extremo se ha pronunciado de forma expresa el Tribunal Constitucional, señalando que “las competencias de los comités de seguridad y salud, así como las de los delegados de prevención, no agotan las formas de participación de los trabajadores en esta materia, puesto que el art. 34.2 [LPRL] reserva... al doble canal de representación en la empresa que existe en nuestro sistema de relaciones laborales..., la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo” de conformidad con su normativa específica, preservando así sus concretas competencias⁴². Así las cosas, resulta evidente que la LPRL, pese a contemplar un órgano especializado en seguridad y salud, no ha llevado “hasta sus últimas consecuencias este principio de especialización”, pues “ni ha atribuido a las instancias de actuación ad hoc en materia preventiva todas y cada una de las funciones y cometidos en el campo de la prevención de riesgos laborales, ni ha canalizado a través de tales instancias la integridad de los derechos de participación que el ordenamiento confiere a los trabajadores en esta misma área. El principio de especialización, bien que intenso, no es completo”⁴³.

“Este entramado de competencias y funciones, con solapamientos evidentes a primera vista... puede resultar, en una primera aproximación, de una gran complejidad y máxime por el hecho de que la Ley no contiene una regulación unitaria sobre el régimen y las competencias de unos u otros órganos de representación al completarse la regulación mediante remisiones a otras normas legales, lo que en determinados supuestos podría dar lugar a problemas de aplicación e interpretación”⁴⁴. El resultado final es una constelación de órganos cuya actividad aparece tan interrelacionada que en ocasiones (ciertamente, a menudo) generará un solapamiento de competencias e intervenciones (“graves y acuciantes problemas de orden funcional”⁴⁵); de hecho, la enumeración de algunas de las correspondientes a los delegados de prevención guardan “cierto parecido con las competencias en materia de seguridad e higiene de los comités de empresa y los delegados de personal reguladas en los arts. 64.1.8º, 9º b) y 19.5 del ET, aunque en la LPRL aparecen más ampliadas”⁴⁶. No cabe olvidar que, conforme consta, la LPRL no partía de cero y debía idear la forma de hacer convivir el ya existente doble canal de representación característico del ordenamiento laboral patrio (con competencias en materia preventiva) con la creación de los representantes especializados en seguridad y salud en el trabajo (ya

⁴¹ STS, Social, 3 diciembre 1997 (RJ 1997/8929).

⁴² ATCo 98/2000, de 6 de abril. Por tal motivo, procede rechazar la afirmación de quien considera que “al comité de empresa o delegados de personal se les sustraen las competencias específicas en materia de seguridad e higiene”, MUT GONZÁLEZ, F.: “La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores”, RL, núm. 20, 1997, pág. 22.

⁴³ VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, TS, núm. 73, 1997, pág. 29.

⁴⁴ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 33.

⁴⁵ PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 141.

⁴⁶ SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención”, TS, núm. 77, 1997, pág. 48.

existentes, por otra parte, en la figura del comité de seguridad e higiene, sustituido en la LPRL por el de seguridad y salud), sin que haya sido capaz, empero, de evitar la duplicidad que en determinados ámbitos se produce⁴⁷ merced a la superposición de órganos⁴⁸ (incluso “hipertrofia orgánica”⁴⁹) o, al menos, de competencias⁵⁰.

Con todo, a primera vista “parece que el legislador tiende a hacer una especie de reparto competencial en el sentido de que las funciones de tipo reivindicativo se atribuyen a los representantes generales, como es el caso de la negociación colectiva en materia de salud laboral, el ejercicio de quejas y acciones, o la paralización de la actividad productiva en caso de riesgo grave e inminente; y las funciones de colaboración y coordinación se asignan a los representantes específicos”⁵¹. En atención a tal planteamiento, “de forma general puede decirse que corresponderán a un órgano básicamente representativo –como es el unitario– todas aquellas competencias que faciliten su función más reivindicativa; por el contrario, el núcleo de competencias que impliquen un mayor grado de colaboración y participación con la dirección de la empresa, corresponderá a la representación especializada”⁵².

Un ejemplo claro viene dado tanto por la negociación colectiva como por el ejercicio de acciones, competencias que, de modo acertado (en tanto habría resultado “extravagante” conferir las al “nuevo órgano”, cuya actuación aparece informada por criterios de cooperación y colaboración), continúan en manos de quienes siempre las tuvieron⁵³. Los Tribunales ya han tenido ocasión de pronunciarse respecto a la legitimación ad processum para promover conflictos colectivos: la condición de delegado de prevención y miembro del comité de seguridad y salud no la otorga, “pues ninguno de los preceptos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre,... que regulan los delegados de prevención, sus competencias y facultades (arts. 35 y 36 LPRL), y el comité de seguridad y salud, así como sus

⁴⁷ La LPRL hace referencia a las distintas instancias “distribuyendo, aunque con poca claridad, las competencias que corresponden a unos y otros órganos”, GONZÁLEZ LABRADA, M.: “Salud laboral”, en AA.VV. (GOÑI SEIN, J. L., Dir.): *Análisis y propuestas de modernización de la negociación colectiva en Navarra, Pamplona* (Universidad Pública de Navarra), 2004, pág. 238.

⁴⁸ PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS (CEF)*, núms. 161-162, 1996, pág. 18.

⁴⁹ “Lejos de solucionar el problema derivado de la hipertrofia orgánica, una primera lectura de la nueva ley induce a pensar que no se hace sino incrementar el mismo, al contemplar la creación del delegado de prevención y mantener la pervivencia de un órgano de composición paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, en sustitución del Comité de Seguridad e Higiene”, PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos laborales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 181.

⁵⁰ “Si bien es loable el esfuerzo desarrollado (delimitando funciones de los nuevos órganos), subsiste la problemática superposición competencial de determinadas competencias”, Purcalla Bonilla, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos laborales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 181.

⁵¹ AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, págs. 73-74 y 76.

“La LPRL se inclina, finalmente, por... insertar dentro del sistema de representación de los trabajadores que regula el Título II ET, un subtema representativo en cuanto –sin negar la naturaleza propia de un órgano de reivindicación como es la representación unitaria– especializa parte de sus componentes a los que denomina ‘delegados de prevención’ para que ejerzan funciones más participativas y de colaboración aún sin llegar, en ningún caso, a una gestión compartida con la dirección de la empresa”, QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 29.

⁵² QUESADA SEGURA, R. *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 34. “Se aprecia un designio del legislador de mantener a los delegados de prevención al abrigo de posiciones de conflicto o, lo que es igual, una voluntad de ubicarlos en zonas más propias de la colaboración que de la confrontación con el empresario. De ahí que las funciones más propiamente reivindicativas en asuntos de prevención de riesgos, como son la negociación y el ejercicio de quejas y acciones, se mantengan como privativas de los representantes comunes, asignándose a los representantes específicos aquellas otras funciones de naturaleza cooperativa”, VALDÉS DAL RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 42.

⁵³ VALDÉS DAL RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 29.



competencias y facultades (arts. 38 y 39 de la misma Ley), atribuyen a los delegados de prevención integrantes del comité de seguridad y salud ni tampoco a este último órgano, la facultad de promover conflictos colectivos, lo que por lo demás está en consonancia con su origen y procedencia, en cuanto que serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación –en este caso– de los trabajadores, estableciendo el art. 34.2 de la Ley 31/1995 que es a [éstos] a quienes corresponde, en los términos [fijados en la normativa correspondiente], la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Por ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y Tribunales competentes. La legitimación ad processum, por tanto,... no viene atribuida por la Ley al actor en su condición de delegado de prevención y miembro del comité de seguridad y salud laboral, sino que existiendo como existe comité de empresa... es a este órgano unitario de representación, mediante acuerdo mayoritario de sus miembros, a quien correspondería la legitimación para promover el presente conflicto colectivo”⁵⁴.

No obstante y pese a las intenciones, lo cierto es que el esfuerzo no impide finalmente la existencia, al menos parcial, de “una coincidencia de funciones entre una y otra representación”⁵⁵. En cualquier caso, y aun cuando tal decisión pueda originar la mentada disfunción, lo cierto es que la LPRL reclama tomar en consideración las competencias y facultades que otras normas reconocen a las distintas modalidades de representación de los trabajadores en la empresa (unitaria y sindical), incluidas las referencias que al respecto efectúen, en su caso, los convenios colectivos, cuya aportación al respecto se circunscribe a lo siguiente:

1. Las alusiones a las funciones de los delegados de personal en materia preventiva resultan sumamente escasas, destacando, pese a su generalidad, la regulación según la cual “cuando existan problemas puntuales de salud laboral, el delegado de personal comunicará a la Comisión Ejecutiva Regional el caso, aportando propuestas de solución”⁵⁶. En lógica equivalencia, tampoco se prodigan las alusiones al comité de empresa, centradas, por lo general, en su papel a la hora de seleccionar a quienes ostentarán la condición de delegado de prevención; si bien en algún caso se añade el reconocimiento de su derecho a “ser informado de las actividades del comité de seguridad y salud”⁵⁷ o “de la brigada de salvamento”⁵⁸ o a previsiones concretas para los supuestos de riesgo grave e inminente⁵⁹.

⁵⁴ STSJ Galicia, Social, 18 julio 2002 (AS 2002/3096).

⁵⁵ De atenerse al sistema legal de designación, “este intento de diferenciar las funciones no tiene mucho sentido si pensamos que los delegados de prevención son a su vez delegados de personal, por lo que en el mismo sujeto coinciden funciones participativas –como delegado de prevención– que se identifican con la idea de cooperación, y funciones representativas –como representante unitario– que se identifican con las funciones reivindicativas. En este sentido la LPRL parte de un planteamiento equivocado como es considerar la autonomía de una y otra representación, lo que en definitiva en absoluto acaece, sino que más bien se produce la integración de ambas representaciones... Pero cuando por convenio colectivo se ha acordado que sean distintos los sujetos que ejercen las funciones de delegados de prevención (o el órgano creado al efecto) de los representantes unitarios, entonces habrá una verdadera dualidad de competencias”, AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Coord.): La prevención en la pequeña empresa, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, págs. 73-74 y 76.

⁵⁶ Art. 26 CC CC.OO. de Castilla y León.

⁵⁷ Arts. 41.A) 1 CC F.C.C. Salamanca o 30 CC Nachi Industrial (Salamanca).

⁵⁸ Art. 30 CC Antracita y Hulla Palencia.

⁵⁹ Baste como ejemplo el proporcionado por el art. 3, apéndice, CC Fibrocementos (Valladolid): “no podrá ser sancionado ningún trabajador por negarse a efectuar un trabajo con peligro inminente de accidente por razones de seguridad e higiene si se ha pronunciado en este sentido el comité de empresa o el comité de salud laboral y se comprueba posteriormente tal peligrosidad del trabajo que se le había encomendado”.

Más detallado resulta el convenio que, al regular la labor de la representación unitaria, contempla que “será competencia del comité de empresa o, en su caso, de los delegados de los trabajadores la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación o propuesta de modificación de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes”; también “solicitar la intervención de la autoridad laboral en materia de seguridad”⁶⁰.

2. La toma en consideración de los representantes sindicales en su función tutelar de la seguridad y salud en el trabajo resulta prácticamente inexistente, lo cual no es óbice para localizar alguna muestra aislada, que exige que la información sobre riesgos generales y específicos a proporcionar por la empresa a cada trabajador sea “contrastada por la representación sindical”⁶¹.
3. El ET otorga gran libertad a los negociadores a la hora de concretar las funciones correspondientes a la comisión paritaria creada por el propio convenio, motivo por el cual no puede sorprender que en algunas ocasiones aquellos opten por incluir competencias en materia preventiva. Dada la amplitud de posibilidades abiertas, las previsiones ofrecen gran diversidad: “a la firma del presente convenio se dotará a la comisión paritaria de facultades para la observación del estado de salud de los trabajadores”, reconociéndole funciones en orden a “realizar el seguimiento en materia de seguridad y salud” y “evaluar la aplicación de la Ley 31/1995” para lo cual “se elaborará un reglamento de actuación”⁶²; por cuanto hace a “trabajos tóxicos, penosos y peligrosos... se realizará un estudio a través de la comisión paritaria de este convenio colectivo una vez que la empresa tenga elaborada la evaluación de riesgos”⁶³; “la comisión paritaria, dentro de sus funciones, llevará a cabo la interpretación y adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L. 31/95) y de los reglamentos que la desarrollen”, teniendo en cuenta que “los acuerdos alcanzados en la comisión se incluirán como anexos a este convenio, entrando a formar parte del mismo”⁶⁴; etc.

A la vista del pobre panorama convencional al respecto, finalmente serán las previsiones legales las que determinen las respectivas esferas de intervención, lo cual, conforme consta, significa asumir el aludido riesgo de solapamiento en la actuación de los diversos órganos. Ahora bien, tampoco cabe pasar por alto que tal peligro quedará fuertemente atenuado en la práctica, una vez constatado el limitado interés en la materia tradicionalmente mostrado por las instancias genéricas, habida cuenta “la actividad de los representantes en el campo de la seguridad y salud en el trabajo ha sido tradicionalmente bastante débil dentro de nuestro sistema legal... Probablemente, el facto que más ha influido en esta falta de intensidad... se sitúe en la correlativamente fortísima intervención por parte de los poderes públicos”⁶⁵. Ahora bien, la ineficacia de las instancias representativas, aun cuando traiga aparejado un efecto secundario positivo, nunca puede ser calificada como beneficiosa; si el problema de la superposición existe, sea real o potencial, la solución ha de buscarse por el legislador o por los negociadores, motivo por el cual han de ser valorados convenientemente cuantos convenios articulen, por ejemplo, la labor “de ambas representaciones para que realicen a tal fin actuaciones conjuntas”⁶⁶.

⁶⁰ Art. 3, apéndice, CC Fibrocementos (Valladolid).

⁶¹ Arts. 46 CC Comercio de Alimentación (Zamora), 31 CC Limpieza de Edificios y Locales (Valladolid) o 29 CC Peluquerías (Palencia).

⁶² Art. 26 CC Necrópolis Valladolid o, en términos análogos, art. 31 CC Peluquería Valladolid.

⁶³ Art. 12 CC Censenal Valladolid.

⁶⁴ Art. 36 CC Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos Burgos.

⁶⁵ CRUZ VILLALÓN, J.: “La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *TL*, núm. 26, 1993, pág. 3.

⁶⁶ AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 76.

IV. INSTANCIAS PREVISTAS EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Numerosos y consagrados iuslaboralistas han puesto de manifiesto cómo “hasta la entrada en vigor de la Ley de Prevención el sistema legal que ordenaba las competencias de los representantes de los trabajadores en esta materia se podía calificar de insuficiente y disperso y, desde luego, no alcanzaba a cumplir los mínimos comunitarios que exigía la Directiva Marco”⁶⁷.

Las figuras de los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud, ideadas por la propia LPRL (con mayor o menor grado de originalidad), así como otras análogas eventualmente creadas por vía convencional, sirven para, salvando ese déficit, articular los derechos de participación y representación en materia de seguridad y salud laboral. En el marco estricto de la unidad productiva tales serán los órganos a través de los cuales se lleven a efecto aquellos derechos, sin perjuicio de las facultades reconocidas también a este respecto a la representación unitaria y sindical (habida cuenta “la LPRL no ha llevado hasta sus últimas consecuencias el principio de especialización funcional”⁶⁸), no así los sindicatos, en tanto no existe “precepto alguno en el que se [les] reconozca el derecho a participar en esta actividad cuando... no sobrepasa el ámbito de la empresa”⁶⁹. Con todo,

⁶⁷ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 16 (reitera la idea en pág. 21), sobre la doctrina previa sentada por CRUZ VILLALÓN, J.: “La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *TL*, núm. 26, 1993, págs. 11-14; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)”, *RL*, T. I, 1991, pág. 1246; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “El significado de la normativa comunitaria en materia de seguridad e higiene y salud en el trabajo. La Directiva 89/391/CEE”, *AL*, núm. 32, 1991, pág. 396; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Reflexiones sobre la Ley de Seguridad e Higiene desde las normas de la OIT y CEE”, *AL*, núm. 1, 1991, págs. 17 y ss. o GARCÍA ROS, A.: “Análisis presente y futuro del contenido obligatorio del derecho de la seguridad, higiene y salud en el trabajo”, *REDT*, núm. 71, 1995, págs. 349 y ss.

⁶⁸ VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 36.

⁶⁹ SSAN, Social, 5 junio 1998 (AS 1998/2607) y 1 febrero 1999 (AS 1999/465).

El propio Tribunal Supremo es tajante a este respecto: ni de la LPRL ni del ET “se deduce la existencia de una norma que obligue a la empresa a informar a los sindicatos [acerca del servicio médico implantado unilateralmente, en el caso]; en el art. 33 LPRL se establece que el empresario deberá consultar, entre otros supuestos, a los trabajadores con la debida antelación la adopción de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud; en el art. 33.2, se dice que en las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevarán a cabo con dichos representantes; el art. 35.4 se refiere a los delegados de prevención, con misiones específicas de prevención de riesgos laborales; en el art. 36.2, d) se dice que éstos deben recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores; por último, en el art. 38 de la Ley se define el comité de seguridad y salud laboral como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, siendo, entre otras, las medidas sobre las que deben ser informadas las relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud; en consecuencia,... los órganos de información de los trabajadores a estos efectos son [además de los específicos en materia preventiva] el comité de empresa o los delegados de personal, o en su caso las secciones sindicales, no los sindicatos en cuanto tales, por no ser los destinatarios de tal derecho [prender lo contrario supone] imponer a la empresa un deber de información, sin normas que lo habiliten al efecto, en base a la referida Ley, ni tampoco impuestas en el art. 64 ET, como resulta de la lectura de este precepto”, STS 6 mayo 1998 (RJ 1998/4099).

no cabe pasar por alto cómo, al final y en la práctica cotidiana, la estrategia sindical alcanza habitualmente a los delegados de prevención, quienes verán a menudo limitada su autonomía real de forma indirecta, merced a la fuerte sindicalización de la representación unitaria que es (al menos en el régimen legal) la encargada de designarles; no será extraño, por tanto, que su actuación se vea condicionada, de forma tácita o expresa, por parte del órgano del cual surgen y, de forma secundaria, por la de los sindicatos representados en éste.



1. LOS “NUEVOS” REPRESENTANTES ESPECIALIZADOS: LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

“Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo” (art. 35.1 LPRL), o, empleando los términos asumidos a nivel convencional, “son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales”⁷⁰. No ha de extrañar, dado este importante papel⁷¹, la necesidad de dar publicidad del nombramiento a los trabajadores, “con la finalidad de que tengan conocimiento de hacia quien dirigirse en caso de que sea necesario”⁷².

1.1 DESIGNACIÓN

a) Número de delegados de prevención

Los delegados de prevención se contemplan como representantes especializados en materia preventiva, debiendo su número cumplir las exigencias fijadas por la escala tipificada en el art. 35 LPRL⁷³, cuya aplicación conduce, en primer lugar, a la coincidencia de la condición de único delegado de personal y de prevención en las empresas con una plantilla de entre once y treinta trabajadores; en segundo término, a la inexistencia de representante especializado en las de menos de seis empleados⁷⁴ (salvo otra previsión en convenio); en fin, al carácter facultativo de su implantación en cuantas cuenten con entre

⁷⁰ Art. 21 CC Ayuda a domicilio en Castilla y León.

⁷¹ Aun cuando se trate de una creación de la ley ordinaria y no de la Constitución, de forma tal que “no tienen reconocido el derecho a la libertad sindical previsto en el art. 28 [CE], según se deduce de lo dispuesto en los artículos 1, 2, 4 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical” [SSTSJ Cantabria, Social, 4 mayo 2005 (AS 2005/1034) y 8 agosto 2001 (AS 2001/3059)]. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que el comité de empresa carece de ese derecho a la libertad sindical, SSTCo 118/1983, de 13 de diciembre, y 197/1990, de 29 de noviembre.

⁷² Art. 39.4 CC Ayuntamiento Ávila. Tampoco cabe olvidar que el empresario puede pretender alegar desconocimiento de la existencia de delegados de prevención o de sobre quien recae tal condición; no obstante, “no cabe en definitiva aducir simplemente el desconocimiento de la hoy recurrente respecto de la existencia de delegado de prevención expresamente identificado como tal por la Inspección Laboral, sobre todo cuando la misma se infiere con relación a determinada empresa de la que constan oficialmente actas sobre designación de delegados de prevención”, STSJ Madrid, Cont.-adm. 5 noviembre 2003 (JUR 2004/252577).

⁷³ Sobre su aplicación en el ámbito público, STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 31 marzo 2005 (JUR 2005/96449).

⁷⁴ STS, Social, 3 diciembre 1997 (RJ 1997/8929). “En las empresas de menos de seis trabajadores no podrán designar el delegado de prevención, ya que la LPRL no ha previsto en este caso la posibilidad de que sean los trabajadores de forma directa los que designen a un trabajador para que realice las tareas de un delegado de prevención, y el art. 63 del ET no prevé la existencia en esta microempresas de delegado de personal. Habrá que acudir, por tanto, a las posibilidades... que pueda dejar abiertas la LPRL por la vía de la negociación colectiva”, AA.VV. (González Ortega, S., Coord.): La prevención en la pequeña empresa, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 71.

seis y diez (sólo tendrán un delegado si han decidido dotarse de representación unitaria)⁷⁵, salvo dar por válida, en este último supuesto, la tesis –rechazada por quien escribe estas líneas– merced a la cual la exigencia de delegado de prevención en empresas o centros “a partir de los seis trabajadores” (art. 34.1 LPRL) significa la derogación implícita del art. 62.1 ET, convirtiendo en obligatoria la elección de delegado de personal/prevenición en empresas o centros de más de seis trabajadores⁷⁶.

El resultado final será el siguiente: en aquellos centros con menos de 31 trabajadores “no habrá superposición orgánica”, merced a la situación *supra* descrita⁷⁷. Por su parte, “en empresas o centros de trabajo con plantilla comprendida entre 31 y 49 trabajadores, uno de los tres delegados de personal será, al tiempo delegado de prevención... En empresas o centros de trabajo cuyo volumen de plantilla oscile entre 50 y 100 trabajadores... van a concurrir (se mantiene la superposición orgánica) comité de empresa, comité de seguridad y salud y delegados de prevención... Si la unidad productiva de referencia ocupa a una plantilla comprendida entre 101 y 500 trabajadores, hay que diferenciar dos supuestos. En primer lugar, si no supera los 250 trabajadores, concurrirán el comité de empresa, el comité de seguridad y salud y los delegados de prevención... Si el umbral de trabajadores supera los 250 entrará en escena la figura del delegado sindical... A partir de 500 trabajadores pueden coexistir en una misma empresa o centro de trabajo las cuatro instancias participativas comentadas”⁷⁸.

A este respecto es menester indicar cómo, en realidad, no parece justificado que desde la propia LPRL se establezca el número de delegados de cada centro o empresa⁷⁹. “La fijación de esta escala siguiendo un criterio riguroso no es, ciertamente, una novedad en la configuración habitual de los órganos de representación unitaria; sin embargo, no deja de resultar

⁷⁵ MONTOYA MELGAR, A. Y PIZA GRANADOS, J.: *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid (McGraw-Hill), 1996, pág. 248; SALA FRANCO, T. Y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, pág. 141; SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. Y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3ª ed., Madrid (Civitas), 2001, pág. 282 o VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 38.

“En la medida en que en el ámbito de las Administraciones Públicas, con la salvedad de las Entidades Locales cuyo censo de funcionarios sea inferior a seis, siempre se eligen representantes unitarios (Juntas de Personal o Delegados de Personal) y, por consiguiente, siempre habrán de designarse delegados de prevención, los derechos de información y de consulta, de titularidad individual, terminan ejerciéndose en la inmensa mayoría de las ocasiones a través de los órganos de representación especializados. La estructura organizativa y la disciplina jurídica de los órganos de representación unitaria de los funcionarios públicos y personal estatutario en las Administraciones Públicas son factores que, en un análisis comparativo con lo que sucede en el sector privado, potencian el aspecto colectivo de los derechos de participación, posibilitando así un ejercicio más real y efectivo no tanto y no sólo de aquellos derechos sino, más ampliamente, del propio derecho a la protección de la salud”, VALDÉS DAL-RE, F.: “Los derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales y su adaptación reglamentaria en la Administración Central del Estado”, *RL*, núm. 14, 1999, pág. 2.

⁷⁶ “La desconexión entre el art. 34.1 LPRL que establece la designación del delegado de prevención en las empresas o centros de trabajo ‘a partir de los seis trabajadores’, y el art. 62.1 ET que considera que la elección de delegado de personal es obligatoria ‘a partir de los diez trabajadores y voluntaria en aquellas empresas de más de seis cuando se acuerde por mayoría’, es evidente; máxime cuando, además, la Ley de Prevención hace depender la existencia del delegado de prevención de la previa existencia de los representantes del personal de quienes son parte y por los que son designados. ¿Quiere esto decir que la Ley de Prevención deroga implícitamente el art. 62.1 ET y que a partir de ahora es obligatoria la elección de delegado de personal –a su vez delegado de prevención– en aquellas empresas o centro de trabajo de más de seis trabajadores?. Seguramente no, quizá la interpretación más razonable sea estimar que permanece la regla del art. 62.1 ET que condiciona la existencia del delegado al acuerdo mayoritario de los trabajadores. Si existe éste y se elige delegado de personal éste será a su vez delegado de prevención”, QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 44.

⁷⁷ PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS* (CEF), núms. 161-162, 1996, págs. 18-19 o “Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud: reflexiones a propósito de su interpretación judicial”, *RTSS* (CEF), núm. 204, 2000, pág. 85.

⁷⁸ PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, págs. 142-144.

⁷⁹ GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 224.



aquí, y por los motivos que se dirán a continuación, excesiva”⁸⁰: en la medida en que, como podrá constatarse, en principio son designados por y entre los propios representantes de los trabajadores, siendo sus compañeros quienes les encomiendan tan específicas funciones, lo lógico sería dejar en manos de éstos tal decisión meramente cuantitativa⁸¹. “Hubiera sido más efectivo y hubiese supuesto un mayor margen a la autonomía de la representación de los trabajadores el ceder a éstos la fijación del número de representantes que fuesen a asumir competencias en esta materia”, con lo cual “se hubiese dado entrada a otros criterios para la fijación del número de delegados, criterios que en lugar de girar sobre parámetros exclusivamente cuantitativos, [abrieran] la posibilidad a la utilización de cualquier otro como pueden ser los relacionados con la naturaleza del sector en que el que la actividad laboral se desarrolle, o con las circunstancias o condiciones en las que el trabajo se preste”⁸².

La razón de ser del rigor debe situarse en el deseo de configurar un órgano especializado de dimensiones reducidas⁸³, lo cual no impide efectuar la oportuna crítica de tener en cuenta que el número de delegados de prevención resulta, con carácter general, demasiado escaso si se pone en relación con el de trabajadores representados. Con todo, no cabe pasar por alto que desde la negociación colectiva puede procederse a una mejora de la cuestión, elevando el marco legal⁸⁴ (así, estableciendo un mínimo de tres delegados⁸⁵), nunca rebajándolo, motivo por el cual resultan dudosamente admisibles aquellas cláusulas convencionales en virtud de las cuales se establece el nombramiento de un único delegado de prevención⁸⁶ o se señala que “el delegado de personal será también delegado de prevención”⁸⁷; tal regulación únicamente resultará compatible con la legalidad en cuantos centros tengan menos de cincuenta trabajadores, pues una interpretación contraria llevaría a reducir los mínimos fijados por la escala tipificada en el art. 35.2 LPRL, cuando resulta claro que “por la vía de la negociación colectiva es posible incrementar el número de delegados de prevención en relación al número que establece la LPRL pero no disminuirlo”⁸⁸.

⁸⁰ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 42.

⁸¹ “Lo cierto es que el número concreto de delegados de prevención con los que ha de contar cada empresa podría haberse dejado en manos de los sujetos que los eligen para que fuesen ellos los que, teniendo en cuenta la actividad y las necesidades de la empresa o del centro de trabajo, establecieran la cuantía de los mismos”, AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 71.

⁸² “De esta forma los propios representantes podrían ajustar con mayor precisión el número de delegados con las necesidades de la empresa cuando ésta, por ejemplo, contase con un alto número de trabajadores temporales... o estuviese dedicada a actividades que comportasen riesgo... Piénsese, además, en el supuesto de una empresa con pocos trabajadores, aquí el guardar la proporción requerida puede dar lugar a que un solo delegado de prevención... o dos delegados... y con un crédito de quince horas mensuales... deban asumir las numerosas funciones que como representación especializada la Ley le atribuye” [QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 42-43]. Sin embargo, la escala legal atiende a criterios “objetivos y generales”, sin tomar en consideración las circunstancias singulares o las necesidades concretas de cada empresa, MELLA MÉNDEZ, L.: “Los delegados de prevención: algunos puntos críticos”, AS, núm. 6, 2003, pág. 65.

⁸³ “Parece lógico entender que en este caso puede ser especialmente útil, como elementos determinantes para la designación, aquellas cualidades, conocimientos o aptitudes del trabajador representante que sugieran una mejor y mayor atención en el tema de la protección y seguridad en la empresa”, QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 46-47.

⁸⁴ “Si las partes pueden establecer otros órganos distintos al delegado de prevención en la negociación colectiva, ¿por qué no primar la existencia de éste configurando su perfil numérico como derecho dispositivo in melius?”, PURCALLA BONILLA, M.A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, RL, núm. 20, 1997, pág. 77 o PURCALLA BONILLA, M. A.: “Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud: reflexiones a propósito de su interpretación judicial”, RTSS (CEF), núm. 204, 2000, pág. 88.

El tope de ocho delegados es elevado por el convenio que lo fija en diez, art. 25 CC FCC Medio Ambiente (Ávila).

⁸⁵ Art. 41 CC Diputación Provincial Palencia.

⁸⁶ Art. 25 CC Cáritas Segovia.

⁸⁷ Art. 20 CC Clínica Médica Campoamor (Salamanca).

⁸⁸ AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, págs. 71-72.

b) Nombramiento de los delegados de prevención

De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los delegados de prevención, cuyo número queda sujeto a la escala prevista en su art. 35 salvo mejora convencional, son elegidos por y entre los representantes del personal⁸⁹ (sin necesidad de que cuenten con ninguna titulación especial, tal y como especifica algún convenio⁹⁰); giro gramatical con el cual “no otra cosa se quiere poner de manifiesto [que] la coincidencia entre el cuerpo de electores y el de elegibles, que es único y el mismo”⁹¹.

A ellos compete en exclusiva la designación, merced a la endogamia consagrada en el art. 35.2 LPRL⁹², en previsión que, por su falta de especificación, pudiera llevar a pensar que alcanza tanto a los representantes unitarios como a los sindicales⁹³, no obstante lo cual el propio Tribunal Constitucional –con el refrendo de la doctrina⁹⁴– ha sentado de forma expresa que “la representación sindical..., en principio, no participa como tal en la designación de los Delegados de Prevención”⁹⁵ (si bien la “previsible composición sindical” de la representación unitaria “permite garantizar la participación de los órganos sindicales en

⁸⁹ Delegados de personal, comité de empresa o, como establece algún convenio, comité intercentros (art. 43 CC Gas Natural Castilla y León); en su caso, junta de personal, art. 41 CC Diputación Provincial Palencia.

⁹⁰ Arts. 64 CC Ayuntamiento de Palencia y VII.2 CC Ayuntamiento Soria, que concretamente excluyen la necesidad de titulación de técnico en seguridad e higiene.

⁹¹ VALDÉS DAL-RE, F.: “Los derechos de participación en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en AA.VV.: *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997, págs. 87-88.

⁹² De “sistema de designación prioritariamente endogámico o de cooptación” habla PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 80 o Purcalla Bonilla, M. A.: “Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud: reflexiones a propósito de su interpretación judicial”, *RTSS* (CEF), núm. 204, 2000, pág. 90.

⁹³ SAN, Social, 21 noviembre 2001 (JUR 2002/54519); STS, Social, 15 junio 1998 (RJ 1998/5702) o SSTSJ Extremadura, Social, 10 diciembre 2004 (AS 2004/3390); Andalucía/Sevilla 23 junio 2004 (AS 2005/292); Andalucía/Málaga, Social, 11 febrero 2000 (AS 2000/5347); Cataluña, Social, 19 julio 2001 (AS 2001/3642) o 16 abril 2004 (JUR 2004/195200); Madrid, Social, 17 octubre 2000 (AS 2000/4318) o Cantabria, Cont.-admtivo, 19 abril 2002 (RJCA 2002/485).

⁹⁴ Por todos, AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 70; Salcedo Beltrán, M^a. C.: “Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención”, *TS*, núm. 79, 1997, pág. 40; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Salud Laboral)*, Madrid (Dykinson), 1996, pág. 89 o “Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, *DL*, núm. 62, 2000, pág. 108; SALA FRANCO, T. Y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, pág. 141; MUT GONZÁLEZ, F.: “La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 22; Valdés Dal-Re, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 37; GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 49; BALLESTER LAGUNA, F.: “Cuestiones de legalidad y de constitucionalidad implicadas en la designación de los delegados de prevención”, *RDS*, núm. 18, 2002, pág. 74; CABEZA PEREIRO, J.: “Artículo 35 LPRL”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. Y LOUSADA AROCHENA, J.F., COORDS.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada (Comares), 1998, pág. 264 o MELLA MÉNDEZ, L.: “Los delegados de prevención: algunos puntos críticos”, *AS*, núm. 6, 2003, págs. 63-64.

Considerando posible la designación por los delegados sindicales, AGUT GARCÍA, C.; RUANO ALBERTOS, S. Y YANINI BAEZA, J.: “Los derechos de información y consulta de los trabajadores. La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales. El comité de seguridad y salud”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., COORD.): *Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Castellón de la Plana, 1997, págs. 183-184. Una tesis más matizada es la de quien entiende que “ostentan los delegados sindicales derecho a voto, pero no pueden ser candidatos al cargo de delegado de prevención”, PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 144 o “Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud: reflexiones a propósito de su interpretación judicial”, *RTSS* (CEF), núm. 204, 2000, pág. 82.

⁹⁵ ATCo 98/2000, de 6 de abril.



el nombramiento de los órganos especializados⁹⁶), tal y como avalan diversos argumentos: en primer lugar, la vinculación con la representación unitaria resulta evidente en centros de menos de cincuenta trabajadores, donde o bien el único delegado de personal lo será también de prevención, o bien éste será elegido por y entre los tres existentes; en segundo término, la disposición adicional 4ª LPRL aporta una solución específica para empresas donde no hay personal con antigüedad suficiente para proceder a la elección de representantes unitarios, permitiendo a los trabajadores designar directamente un delegado de prevención; en fin, el art. 38 LPRL permite a los delegados sindicales acudir con voz pero sin voto a las reuniones del comité de seguridad y salud (integrado por los delegados de prevención y un número igual de representantes del empresario), lo que significa que no son miembros de pleno derecho del mismo⁹⁷.

Así pues, la LPRL no instaura “una nueva instancia de representación de los trabajadores, sino que se trata de un órgano representativo de segundo grado, ‘especializado’ por así decir”⁹⁸ que “se va a organizar a partir del sistema de representación colectiva vigente”⁹⁹ designado por la totalidad de la plantilla. Que los elegidos vayan a denominarse “delegados de prevención no altera en nada ni su condición de miembros de la representación unitaria, ni supone la exclusividad de su cometido ni el aumento del número de representantes, ni siquiera [al menos en principio] el aumento del crédito horario... No se crea,

⁹⁶ GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 49. “La representación sindical no participa directamente en la designación de los delegados de prevención, pero no cabe desconocer su intervención de modo indirecto. Al estar presentes ordinariamente en comités de empresa y/o delegados de personal contribuyen por esta vía a formar la voluntad colectiva del comité o mancomunada de los delegados de personal. Es decir, las representaciones sindicales participan en la designación en tanto en cuanto, como delegados de secciones sindicales, integren en todo o en parte la representación legal de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo”, FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, *DL*, núm. 62, 2000, pág. 108.

⁹⁷ POR TODOS, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Las relaciones, subjetivas y competenciales, entre los representantes de los trabajadores, generales y especializados, con competencias en materia preventiva”, *TL*, núm. 50, 1999, págs. 57-58 o BALLESTER LAGUNA, F.: “Cuestiones de legalidad y de constitucionalidad implicadas en la designación de los delegados de prevención”, *RDS*, núm. 18, 2002, págs. 74-75.

⁹⁸ SAN, Social, 21 julio 1998 (AS 1998/3006). También SSTSJ Murcia, Social, 16 julio 1997 (AS 1997/2949) o Galicia, Social, 16 septiembre 1998 (AS 1998/2805). “La ley... ha optado finalmente por añadir la representación específica en materia de prevención a quienes son ya representantes genéricos de los trabajadores en la empresa; es sabido que en alguno de los anteproyectos conocidos en el período de preparación del texto legal, los representantes específicos se preveían como añadidos a los unitarios ya existentes por aplicación del procedimiento establecido en el Título II del ET, previsión que provocó una considerable resistencia por parte del empresario”, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999, pág. 8.

⁹⁹ FUENTES RODRÍGUEZ, F.: “La composición de los comités de seguridad y salud laboral y los criterios para la designación de los delegados de prevención”, *TL*, núm. 51, 1999, pág. 188. Esta coincidencia entre representantes “generales” y representantes “con funciones específicas en materia de seguridad y salud” aparentemente viene habilitada por la propia Directiva Marco, en tanto no exige exclusividad en la condición de representante especializado, GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: “La materia laboral de seguridad e higiene en las Directivas comunitarias”, *RL*, T. II, 1989, pág. 1305 o, en términos análogos, SANCHO CUESTA, J.: *La seguridad e higiene laboral en el Ordenamiento jurídico comunitario. Estudio y Código de Directivas*, 2ª ed., Madrid (MTSS), 1993, pág. 191; VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 29 y CRUZ VILLALON, J.: “La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *TL*, núm. 26, 1993, pág. 17.

“Como es conocido, uno de los debates con más trasfondo económico de los que enfrentó a las partes sociales durante los repetidos intentos de tramitar una Ley de Salud Laboral fue el de si se debía crear una representación nueva, como demandaría la importancia del tema y el dibujo diseñado originariamente para nuestro sistema de relaciones laborales [baste recordar la versión original del ET], o si la experiencia de más de una década permitía sostener solventemente que las representaciones existentes –legal y sindical– debían darse abasto para hacer frente a este asunto, como acreditaría el tiempo transcurrido sin esa representación especializada que ahora se reclama. Nuestro legislador primó el afán ahorrador de los empresarios, y la representación especializada de la que hablaran la Directiva Marco y el ET se quedó en una simple segregación de la representación legal..., con el único consuelo para los postulados sindicales de permitir que la negociación colectiva generase esas representaciones específicas y un leve aumento generalizado del crédito horario” [CARDENAL CARRO, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *AS*, T. V, 2000, pág. 363 o, en idéntico sentido, PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRIGUEZ SANCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, págs. 72-73]. Sobre el proceso de debate y elaboración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO, J.: “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Historia del proceso de debate y consenso”, *TS*, núm. 73, 1997, págs. 16 y ss.

por tanto, una nueva categoría de representación de los trabajadores en la empresa, sino que un único órgano, el unitario, que asume legalmente la representación de los intereses de los trabajadores en la empresa, va a actuar respecto a esta materia en dos frentes”¹⁰⁰.

No obstante la regla general expuesta, la propia norma prevé excepciones de naturaleza dispar:

- Por una parte, establece un procedimiento particular en el seno de las sociedades cooperativas (incluidas por el art. 3 LPRL en su ámbito de aplicación), de conformidad con el cual, si no cuentan con asalariados, procederá atender a los estatutos o al pertinente acuerdo de la asamblea general; en caso contrario, la designación será conjunta entre los socios que prestan su esfuerzo personal y los trabajadores o sus representantes (disposición adicional 10ª LPRL)¹⁰¹.
- Por otra, la ya citada disposición adicional 4ª contempla la posible designación de un trabajador en aquellas empresas donde no ha tenido lugar la elección de representantes unitarios por no cumplirse el requisito de antigüedad para ser elector y/o elegible. Merced a la norma, de carácter “transitorio”, para “los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal”, los propios empleados “podrán elegir por mayoría un trabajador que ejerza las competencias del delegado de prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales delegados”. El precepto pretende garantizar la representación especializada en prevención en organizaciones productivas o centros de reciente constitución que, en atención a su número de trabajadores, deberían contar con representación unitaria pero carecen de ella por falta del requisito antecitado; en consecuencia, y salvo otra previsión en convenio, no resultará aplicable a aquellos supuestos en los cuales la ausencia se debe a otro motivo¹⁰², como puede ser, por ejemplo, la insuficiencia de plantilla. La solución ofrecida resulta, como es lógico, temporal, pues la actuación del elegido (la duda es si será uno solo –con independencia del volumen de plantilla–, como opina quien escribe estas líneas, o varios en atención a tal factor¹⁰³) cesará “en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección”.

¹⁰⁰ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 38.

¹⁰¹ La solución incorporada en la disposición adicional 10ª LPRL ha sido calificada de “extraordinariamente novedosa y asombrosamente inadecuada a la naturaleza de los socios de cooperativas”, CARDENAL CARRO, M. Y RUBIO SÁNCHEZ, F.: “La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las cooperativas de trabajo asociado”, *Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 69, 1999, pág. 77. Un análisis de la cuestión en CARDONA RUBERT, Mª. B.: “Prevención de riesgos laborales en las cooperativas”, *AS*, T. V, 2001, págs. 504 y ss.

¹⁰² *Contra*, considerando que “donde no existan órganos de representación unitaria, aun cuando se cumplan en la plantilla los requisitos subjetivo-electoral y no se promuevan elecciones, debe quedar abierta, por interpretación extensiva... del precepto, la posibilidad de designar directamente un delegado o varios delegados de prevención con independencia de la convocatoria posterior del proceso electoral a órganos de representación unitaria, en cuyo caso cesarían en sus funciones los delegados de prevención así designados”, PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 79 o PURCALLA BONILLA, M. A.: “Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud: reflexiones a propósito de su interpretación judicial”, *RTSS (CEF)*, núm. 204, 2000, pág. 86.

¹⁰³ Existen dudas al respecto, pues la disposición primero alude a la designación de “un trabajador que ejerza las competencias del delegado de prevención”, pero después señala que “la actuación de éstos cesará” [PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS (CEF)*, núms. 161-162, 1996, pág. 21 o PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 79]. Considerando inaplicable la escala legal y, por tanto, que sólo se nombrará un delegado de prevención, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Las relaciones, subjetivas y competenciales, entre los representantes de los trabajadores, generales y especializados, con competencias en materia preventiva”, *TL*, núm. 50, 1999, págs. 71-72.



En fin, y en cuanto al objeto de este análisis importa, merced al art. 35.4 LPRL, “en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación..., siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores” (pfo. 1º), además de estar facultados para acordar que las competencias reconocidas en la LPRL para los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos de origen convencional (pfo. 2º).

Dejando para un momento posterior del estudio las singulares dificultades derivadas de la habilitación contenida en el mentado art. 35.4.pfo. 2º LPRL, procede pararse ahora a constatar cómo resulta habitual la referencia a la designación de los delegados de prevención, si bien sólo en algunos supuestos la autonomía colectiva procede a hacer uso de la facultad de disposición abierta por el legislador, que legitima sistemas alternativos de elección.

De esta forma se constata cómo, pese a lo aparentemente riguroso de las previsiones indicadas (no tanto desde el momento en que la norma “no especifica el modo en que la representación unitaria... debe designar a los delegados de prevención de entre sus miembros”¹⁰⁴, lo cual permite excluir, en principio y adelantando cuestiones cuyo análisis será acometido con posterioridad, la exigencia de proporcionalidad con los resultados de las elecciones), lo cierto es que, finalmente, la LPRL deja un gran margen de maniobra a la negociación colectiva para determinar formas de designación de los delegados de prevención distintas a la prevista en la norma legal (“por y entre los representantes del personal”), con el único límite dado por la obligación de garantizar que la facultad de nombramiento corresponda a la representación del personal o a los propios trabajadores (art. 35.4 LPRL)¹⁰⁵, en restricción que para algunos autores conduce a dudar de la legalidad de las cláusulas de los convenios que atribuyen a los delegados sindicales la facultad de elegir a los delegados de prevención¹⁰⁶.

En la práctica, lo cierto es que muchas normas pactadas prescinden de introducir novedades al texto legal (lo que pone de manifiesto “una clara renuncia a introducir sistemas alternativos de designación”¹⁰⁷), sea mediante una genérica remisión a aquél (“se designará, conforme a lo establecido legalmente, la figura del delegado de prevención”¹⁰⁸ o se le nombrará “conforme al procedimiento establecido en la Ley 31/1995”¹⁰⁹), sea reiterando la letra de la Ley (“los delegados de prevención [serán] designados de entre los representantes de los trabajadores”¹¹⁰, “entre los miembros del comité de empresa”¹¹¹, “por la junta de personal y el comité de empresa entre sus miembros”¹¹² o “por y entre los representantes del personal en la empresa o centro de trabajo”¹¹³), sea, incluso, omitiendo toda previsión al respecto y zanjando la cuestión con la fórmula en virtud de la cual “se establecerán”

¹⁰⁴ “Una deliberada omisión ésta que, por lo demás, se corresponde con la misma falta de previsión para el ejercicio de las funciones y competencias atribuidas a dicha representación por el Estatuto de los Trabajadores –u órganos equivalentes en las Administraciones Públicas–, en el que únicamente se prevé el funcionamiento mancomunado de los delegados de personal y el colegiado del comité de empresa que, en principio, se ajustará a la regla de la mayoría (arts. 62 y 63 ET)”, ATCo 98/2000, de 6 de abril.

¹⁰⁵ ATCo 98/2000, de 6 de abril, o SSTS, Social, 15 junio y 19 octubre 1998 (RJ 1998/5702 y 9295).

¹⁰⁶ GONZÁLEZ LABRADA, M.: “Salud laboral”, en AA.VV. (GOÑI SEIN, J. L., DIR.): *Análisis y propuestas de modernización de la negociación colectiva en Navarra*, Pamplona (Universidad Pública de Navarra), 2004, pág. 239.

¹⁰⁷ GONZÁLEZ LABRADA, M.: “Salud laboral”, en AA.VV. (GOÑI SEIN, J. L., DIR.): *Análisis y propuestas de modernización de la negociación colectiva en Navarra*, Pamplona (Universidad Pública de Navarra), 2004, pág. 239.

¹⁰⁸ Art. 26 CC Residencia La Llanada (Salamanca).

¹⁰⁹ Art. 25 CC Caritas Segovia.

¹¹⁰ Art. 21 CC Comercio Textil Burgos.

¹¹¹ Art. 41 CC UTE Valladolid.

¹¹² Art. 41 CC Diputación Provincial Palencia.

¹¹³ Art. 30 CC Hostelería y Turismo León.

o “se elegirán” delegados de prevención de riesgos laborales”¹¹⁴ o “se constituirán aquellos órganos de representación que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que resulten exigibles por el tamaño y la actividad de la fundación”¹¹⁵, sin mayor especificación.

En otros supuestos, en cambio, recogiendo el testigo ofrecido por la heteronomía estatal, los negociadores optan por introducir variaciones:

1. Cabe pensar en un sistema alternativo al legal que exija un delegado por cada sindicato¹¹⁶ o en otro (establecido, en el caso, por medio de un acuerdo de la Gerencia de Atención Primaria del Área de Valladolid-Este) merced al cual, implantando un modelo de proporcionalidad, se asignen los delegados de prevención a los sindicatos implantados en la Junta de Personal “en función de la representatividad obtenida por los mismos en las elecciones correspondientes”¹¹⁷. Conforme habrá ocasión de constatar, semejante previsión introduce una novedad al precepto legal; se separa, al menos, de la interpretación que del mismo efectúa la jurisprudencia.
2. Tampoco es extraño habilitar el acceso a la condición de delegado de prevención a quienes no ostentan con carácter previo la de representante del personal¹¹⁸. Así ocurre, por ejemplo, cuando la norma permite que los delegados sindicales sean designados delegados de prevención¹¹⁹; cuando establece que “a tales efectos podrá ser igualmente designado como delegado de prevención cualquier trabajador elegido por el comité de empresa”¹²⁰ o cuando señala que, pese a la regla general (nombramiento “por y entre los representantes de los trabajadores”), “podrá designarse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de decisión corresponde a dichos representantes”¹²¹. En algún caso, incluso, pese a una primera remisión genérica a los términos de la LPRL en cuanto hace a este nombramiento, el convenio posteriormente se separa del procedimiento legal, al permitir que sea elegido “cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro estime”¹²².

Sin embargo, las relaciones ley-convenio en esta materia ofrecen algunas dificultades, apreciadas con claridad en uno de los primeros pronunciamientos de la Audiencia Nacional en la materia (posteriormente corroborado en casación¹²³ y seguida por los Tribunales Superiores de Justicia¹²⁴), referido “a determinar si en trance de proceder al nombramiento de los delegados de prevención... ha de recaer tal nombramiento, siempre hecho con intervención de los representantes electivos de personal, ya sólo entre quienes tengan la calidad de

¹¹⁴ Arts. 29 CC Necrópolis Valladolid, 23 Empresas Funerarias Segovia y 37 CC Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León.

¹¹⁵ Art. 35 Fundación Santa Bárbara (León).

¹¹⁶ Por todos, art. 41 CC Diputación Provincial Palencia.

¹¹⁷ STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 31 marzo 2005 (JUR 2005/96449).

¹¹⁸ De hecho, en materia de participación de los trabajadores en cuestiones preventivas, “el aspecto que más fue tratado [por la negociación colectiva] se refiere a la posibilidad de que puedan ser elegidos como delegados de prevención, bien trabajadores, bien delegados sindicales”, conforme constatan, tras un estudio de los convenios colectivos correspondientes a los años 1994-1999, BENAVIDES, F.G.; DEL REY, S.; LUQUE, M. Y MONTAGUT, R.: “Análisis de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva española”, *REDT*, núm. 111, 2002, pág. 351.

¹¹⁹ Art. 71 CC Iveco-Pegaso Valladolid.

¹²⁰ Art. 31 CC Fundación General de la Universidad de Valladolid.

¹²¹ Art. 47 CC Personal Laboral Universidades Públicas Castilla y León.

¹²² Arts. 21 CC Ayuda a domicilio en Castilla y León y 12 CC Residencia Hijas de San Camilo.

¹²³ STS, Social, 19 octubre 1998 (RJ 1998/9295).

¹²⁴ Reconociendo que por convenio cabe establecer que cualquier trabajador pueda ser delegado de prevención, por todas, STSJ Cataluña, Social, 7 marzo 2001 (AS 2001/1453).



representantes electivos de personal, o si por el contrario, pueden además de éstos ser nombrados otros trabajadores de la empresa en quienes no concurra aquella calidad, porque así lo autorizan anteriores normas convencionales de aplicación a la empresa" (el vigente –1996-1997– señala "que en lo no regulado en el mismo continuarán en vigor... las cláusulas establecidas en el convenio colectivo de la misma empresa suscrito para 1992-1993"), "excediendo en algún modo la aplicación estricta y exclusiva de las normas establecidas en la LPRL". La solución vertida por la Audiencia pasa por recordar como el art. 2.2 LPRL reconoce a "las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y sus normas reglamentarias... el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos", lo que, según el criterio del Juzgador, permite la "multiformidad en la regulación de la institución de los delegados de prevención"; por si duda hubiere de "la admisibilidad de las previsiones convencionales que se analizan", ésta queda avalada por el art. 35.4 LPRL "cuando con referencia a los instrumentos de la negociación colectiva que menciona establece la posibilidad de regulación derivada de la autonomía colectiva". Aceptada la posibilidad de aplicar una norma convencional previa a la LPRL para abrir paso a la posibilidad de designar como delegados a quienes no ostentan la condición de representantes de los trabajadores, ello no es óbice para, en el caso concreto, acabar afirmando la necesidad de ceñirse al estricto marco de la norma legal, en tanto, analizados los convenios de 1992-1993 y de 1996-1997, resulta que ni uno ni otro establecen en realidad un sistema alternativo al contemplado en la LPRL, limitándose a "determinar una futura adaptación [de aquél] en el ámbito de la empresa... Por ello, ante la ausencia de normas convencionales que modifiquen las previsiones legales, la cuestión ha de ser decidida aplicando la única norma existente a la sazón y que es el art. 35.2 LPRL, por lo que los delegados de prevención deben ser elegidos por y entre los representantes del personal"¹²⁵.

¹²⁵ SAN, Social, 31 octubre 1997 (AS 1997/3378).

"La cuestión debatida en el presente proceso se centra en determinar si los dos demandantes, que no forman parte del comité de empresa de la demandada, tienen derecho a integrar el comité de seguridad y salud existente en la misma, teniendo en cuenta que fueron propuestos para ejercer ese cargo por sus respectivas secciones sindicales... La empresa se opuso en su momento en base al art. 35.2 de la Ley 31/95... que establece que 'los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal'. Por el contrario, los recurrentes entienden que en este caso es de aplicación el apartado 4º del citado artículo, que dispone que 'en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores', puesto que en el XV Convenio Colectivo, correspondiente al año 1984, se pactó la posibilidad de que los miembros del comité de seguridad e higiene (actualmente comité de seguridad y salud), designados por el comité de empresa, no sean miembros de éste, al establecer su art. 8.3 que 'los miembros del comité de seguridad e higiene designados por el comité de empresa que no sean miembros de éste, dispondrán de un total de 24 horas para el desarrollo de su misión' y que la citada posibilidad no ha sido modificada por ninguna norma convencional posterior, por lo cual continua vigente de acuerdo con la cláusula de derecho supletorio que se ha mantenido en los sucesivos convenios en la que se indica que 'en todo lo no previsto en el mismo se estará a lo que se acordó por la empresa y los trabajadores en anteriores convenios'... La sala considera que lo que hacía el citado convenio era reconocer que, cuando se suscribió el mismo en el año 1984, había miembros del comité de seguridad e higiene que no eran miembros del comité de empresa y, para ellos, se pactaba el crédito horario específico, al existir entonces regulación sobre esta materia. Ahora bien, del tenor literal de la norma pactada no hay base para afirmar que se acordara establecer un sistema de designación de los representantes de los trabajadores en el comité de seguridad e higiene distinto que el que la norma reguladora de esta materia establecía, el Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre composición y funciones de los comités de seguridad e higiene en el trabajo, desarrollado por el art. 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo... En el convenio en cuestión no se establecía un sistema distinto al fijado por la norma reglamentaria, sino que confirmaba que la elección se haría por los representantes de los trabajadores entre el personal de la empresa, en concordancia con la normativa heterónoma. El art. 35.4 de la Ley 31/95 abre la posibilidad a los negociadores sociales para establecer nuevas formas de designación de los delegados de prevención a partir de la vigencia de la propia Ley... Pues bien, esta posibilidad de negociar una forma distinta de designación no se ha producido en la empresa demandada, ya que nada se ha estipulado al respecto en los convenios suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 31/95. No ha habido negociación colectiva sobre el sistema de designación de los delegados de prevención. Tampoco había un mecanismo expreso en la negociación anterior; la cual partía de lo establecido en la regulación reglamentariamente vigente, derogada por el nuevo marco legal", STSJ Cataluña, Social, 22 diciembre 2003 (JUR 2004/110123).

3. Provoca cierta sorpresa (menor tras la lectura de los pronunciamientos judiciales parcialmente transcritos en el momento inmediatamente anterior del discurso) aquel producto de la autonomía colectiva que, tras remitir al sistema convencional, omite, empero, la previsión de un sistema alternativo al legal, limitándose a señalar que “los/as delegados/as de prevención son elegidos/as de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35.4 LPRL por las características especiales de los/as trabajadores/as” de la empresa¹²⁶. No tiene lugar, por tanto, una verdadera disposición de lo previsto a través de la heteronomía estatal, de forma tal que ésta no podrá verse desplazada por la incompleta regulación autónoma.
4. Para el concreto supuesto de las Administraciones Públicas, baste, en fin, con dejar constancia de cómo los convenios colectivos afrontan las peculiaridades presentes en su seno en materia de representación de los trabajadores, provocadas por la presencia de servidores públicos sujetos a un régimen jurídico dispar. En este sentido, la norma vigente en algún Ayuntamiento se encarga de señalar que los delegados “serán designados con arreglo a lo establecido en la legislación vigente, dependiendo del número de funcionarios, por la junta de personal y, del número de laborales, por el comité de empresa, de entre todos los trabajadores del Ayuntamiento de Ávila”¹²⁷. En otras ocasiones el convenio opta por regular la cuestión con superior grado de detalle, enumerando una serie de premisas que habrán de regir la elección¹²⁸: en primer lugar, “el número de trabajadores a computar para poder determinar el número de delegados de prevención será el correspondiente a la suma de funcionarios y laborales, y aplicando los criterios establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales”; en segundo término, “el sistema de elección de los delegados de prevención será a propuesta del comité de empresa y junta de personal conjuntamente, pudiendo los designados ser o no miembros de los mismos”; en tercer lugar, a propuesta de mencionados órganos de representación se designará un delegado de prevención por cada sindicato representado (indistintamente en la junta de personal o comité de empresa); por último, el número total de delegados de prevención será en el momento actual de cinco (uno por cada sindicato con representación en la junta de personal y/o en el comité de empresa).
5. Junto a estos factores de novedad respecto a la norma legal, es menester señalar previsiones cuya originalidad acaba por convertirse en sospecha de ilegalidad. Así, y de forma señalada, aquella de conformidad con la cual la designación del delegado de prevención, “de no ser ejercido el derecho por el empleador, será elegido por los trabajadores”¹²⁹. Esta atribución al empresario de una facultad que necesariamente ha de corresponder a sus empleados o a los representantes de éstos debe achacarse, sin duda, a un error que en modo alguno puede alcanzar trascendencia práctica.

Para concluir, es menester hacer referencia a un último aspecto de la regulación legal que ha debido ser afrontada por la Audiencia Nacional, la cual ha intentado matizar otra espionosa cuestión también vinculada a la relación ley/convenio; se trata, ahora, de determinar cuál es el instrumento jurídico capaz de alterar las reglas del art. 35.2 LPRL. El resultado

¹²⁶ Art. 53 CC Censenal Valladolid.

¹²⁷ Art. 39.1 CC Ayuntamiento Ávila.

¹²⁸ Art. 64 CC Ayuntamiento Palencia.

¹²⁹ Art. 33 CC Siderometalúrgica Burgos.



ha sido contradictorio: en pronunciamiento de 1998 (con el aval de un sector de la doctrina¹³⁰) afirma que “la respuesta está en la propia Ley, en su art. 35.4, al establecer solamente la vía del convenio colectivo, la cual no implica subsidiariamente la de pacto o acuerdo extraestatutario para establecer estos sistemas de designación de los delegados de prevención”; así pues, “el art. 35.4 de la LPRL autoriza solamente la vía del convenio con eficacia frente a todos, lo cual explícitamente excluye la subsidiariedad del pacto o acuerdo extraestatutario que tiene eficacia limitada”¹³¹. Sin embargo, una sentencia de sólo tres años después considera que “el art. 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales autoriza que, por vía del convenio colectivo (sin especificar que se trate, exclusivamente, de los estatutarios), puedan establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención”¹³², lo que, en última instancia, significa una adhesión a la tesis favorable a admitir también como fuente de la disposición a las normas de eficacia limitada¹³³.

Lo que sí parecen tener claro las sentencias de suplicación es que la llamada a la negociación colectiva para alterar las reglas legales de designación excluye en este ámbito la virtualidad operativa de un mero pacto entre sindicatos, habida cuenta la ausencia de parte empresarial, requisito indispensable para poder hablar de convenio¹³⁴.

1.2 COMPETENCIAS Y FACULTADES

El acceso a la condición de delegado de prevención implica para el trabajador la asunción de un importante número de competencias (que vienen a añadirse, en su caso, a las que ya tenía reconocidas como representante unitario y/o sindical), que, de conformidad con el art. 36.1 LPRL, consisten en colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva¹³⁵, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la legislación de seguridad y salud en el trabajo¹³⁶, ser consultado por el empresario (previamente a su ejecución y con la debida antelación –arts. 33 y 36 LPRL–¹³⁷) sobre las decisiones relativas

¹³⁰ RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Representación y participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención”, en AA.VV. (OJEDA AVILÉS, A.; ALARCÓN CARACUEL, M. R. Y RODRÍGUEZ RAMOS, M. J., COORDS.): *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Pamplona (Aranzadi), 1996, pág. 263 o GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 225.

¹³¹ SAN, Social, 25 septiembre 1998 (AS 1998/3448).

¹³² SAN, Social, 21 noviembre 2001 (JUR 2002/54519).

¹³³ RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. Y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (Universidad de León), 2004, pág. 42.

¹³⁴ SSTSJ Galicia, Social, 7 abril 2000 (AS 2000/978) o Aragón, Social, 15 febrero 2000 (AS 2000/5235).

¹³⁵ “Esta competencia es, en suma, una cooperación con el fin de completar una labor que debe beneficiar, por un lado, a toda la plantilla, evitando accidentes que pueden acaecer, y, por otro, al empresario, ya que la no producción de accidentes le evitará problemas e incluso le reportará beneficios al no tener que prescindir de trabajadores”, SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las competencias y facultades de los delegados de prevención”, *TS*, núm. 77, 1997, pág. 48.

¹³⁶ Se trata de una función esencial, pues de nada sirve establecer innumerables medidas preventivas si no son asumidas y acatadas por los destinatarios últimos de la protección, los cuales podrán ser sancionados disciplinariamente por los incumplimientos en la materia [PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo”, *AL*, núm. 4, 1992, págs. 43-44]. Con todo, ello no eximirá al empresario, quien habrá de soportar eventuales incumplimientos de sus empleados, TOLOSA TRIBIÑO, C.: “La responsabilidad empresarial en la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *AL*, núm. 17, 1996, pág. 369.

¹³⁷ “La ‘debida antelación’ constituye un estándar jurídico del que el legislador se sirve para delimitar temporalmente el correcto cumplimiento por parte del empresario del deber de consulta. Por consiguiente, la tarea de enjuiciar si el preceptivo trámite de audiencia se ha atendido o no a la exigencia legal es una tarea que apela al método del caso concreto. Primeramente, a la valoración de las concretas circunstancias de la consulta, entre otras la materia sobre la que versa, la complejidad técnica de la misma, las características de las actividades y procesos productivos de la empresa y el grado de incidencia de la decisión a adoptar sobre la seguridad y salud de los trabajadores. En segundo lugar, también será preciso ponderar si, con el plazo concedido, la finalidad del derecho de consulta ha quedado razonablemente satisfecha... Desde esta perspectiva, la consulta se habrá producido con ‘debida antelación’ cuando las ideas y pareceres hayan satisfecho su objetivo primero y esencial, integrándose ‘lealmente’ en el proceso de decisión. Una consulta tardía equivale a una decisión no participada”, VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 35.

a determinadas materias¹³⁸ ("trámite interno inserto en el proceso de elaboración misma de las decisiones empresariales"¹³⁹), ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales¹⁴⁰ y las correspondientes al comité de seguridad y salud en aquellas empresas donde no resulte obligatoria la constitución de este órgano colegiado por no alcanzar el volumen de mano de obra requerido¹⁴¹. De esta forma, "la Ley no va más allá de acentuar funciones de colaboración en la representación especializada, pero sin que ello incida en el núcleo cerrado del poder de dirección y organización que sigue correspondiendo y con exclusividad al empresario", no obstante lo cual, "esta nueva dimensión de las competencias más participativas encomendadas a un segmento especializado de la representación unitaria supone un grado de participación mayor en cuanto, sin poner en discusión la titularidad exclusiva del empresario en la dirección y organización de la empresa, va a suponer... un límite a su ejercicio, al reconocerse a

¹³⁸ A este respecto, fundamental la STS, Social, 6 mayo 1998 (RJ 1998/4099). "El sistema empleado no responde, sin embargo, al sistema de materias cerradas o tasadas; antes al contrario, se combina este criterio con el de una cláusula general a tenor de la cual el empresario vendrá obligado a escuchar el juicio o parecer en 'cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores'... Si a este dato se adiciona que algunas de las decisiones constitutivas de la lista vienen definidas... en términos enormemente genéricos, la conclusión que cabe extraer es la amplitud con la que la ley enuncia el objeto del derecho de consulta, que cubre prácticamente todos los proyectos de gestión empresarial con significativa incidencia sobre la seguridad y salud laboral" [VALDÉS DAL-RE, F.: "La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *TS*, núm. 73, 1997, pág. 34]. Por tal motivo la doctrina habla de una "enumeración meramente didáctica", SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. Y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3ª ed., Madrid (Civitas), 2001, pág. 292.

De forma específica se contemplan en la norma legal una serie de aspectos respecto a los cuales el empresario debe consultarles (a los trabajadores directamente sólo en ausencia de aquellos) antes de adoptar determinadas decisiones (art. 33 LPRL); ahora bien, para "que la voluntad de la Ley en este asunto [quede] suficientemente satisfecha" basta con tratar con aquellos la cuestión, "en tanto no exige acuerdo previo entre la empresa y los representantes de los trabajadores la puesta en práctica de la actuación en materia de prevención, bastando a tal fin con la consulta y participación" [SAN, Social, 5 junio 1998 (AS 1998/2607), confirmada en STS, Social, 12 mayo 1999 (RJ 1999/4820), y SAN, Social, 1 febrero 1999 (AS 1999/465), confirmada en STS, Social, 20 diciembre 1999 (RJ 2000, 976)]. Semejante afirmación resulta extensible a cuantas materias deban ser objeto de consulta, como puede ser, por ejemplo, la opción por exteriorizar parcialmente la actividad preventiva, contratándola con un servicio externo, en tanto, aun cuando se trate de una materia donde resulta obligatoria aquella, en modo alguno cabe considerar la opinión de los trabajadores como vinculante, SAN, Social, 12 julio 2004 (JUR 2004/315502).

¹³⁹ MONEREO PÉREZ, J. L.: Los derechos de información de los representantes de los trabajadores, Madrid (Civitas), 1992, pág. 111. Su reiteración convencional resulta, en principio, innecesaria, en tanto la consulta aparece impuesta legalmente. Sin embargo, no es extraño que las normas pactadas recuerden el trámite de realizar "las consultas obligatorias a los representantes de los trabajadores", como hacen, por ejemplo, el art. 46 CC Comercio de Alimentación (Zamora), el art. 31 CC Limpieza de Edificios y Locales (Valladolid) y el art. 29 CC Peluquerías (Palencia).

¹⁴⁰ "Se trata de una competencia que ya venía prevista para la representación unitaria en el art. 64.1.9.a) y b) del ET, con lo que respecto de este aspecto, cuando el delegado de prevención sea a su vez representante unitario, la LPRL no le habrá atribuido nada nuevo pues ya la tenía en su condición de representante en general. Pero en el supuesto en que no sea representante unitario, el delegado de prevención ejercerá su actividad con independencia de la que desempeñen el resto de órganos representativos en materia de seguridad e higiene", SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: "Las competencias y facultades de los delegados de prevención", *TS*, núm. 77, 1997, pág. 49.

Resulta habitual relacionar las funciones de control ejercitadas por los representantes con la vigilancia de eventuales incumplimientos empresariales; sin embargo, tampoco cabe pasar por alto su fundamental papel en la valoración de la actuación seguida por los trabajadores, en tanto la consecución de un entorno laboral seguro exige una colaboración por parte de todos los implicados. Desde este punto de vista, también constituye responsabilidad fundamental de estos órganos el poner en conocimiento del empresario aquellos comportamientos apreciados entre los empleados que puedan significar un riesgo laboral. Tal es el caso resuelto por el Tribunal de Justicia de Castilla y León cuando la entidad productiva procedió al despido de un trabajador en habitual estado de embriaguez tras el escrito remitido por varios delegados de prevención (integrantes, al tiempo, del comité de seguridad y salud) en el cual "expusieron a [aquella] su alarma por las condiciones personales en que el actor desarrollaba sus funciones al no encontrarse en reiterados días de trabajo en las debidas condiciones para la realización del mismo, pudiendo repercutir sobre él y sobre los demás trabajadores, instándole a la adopción de las medidas oportunas y correctoras en previsión de evitar posibles accidentes y/o lesiones individuales y/o colectivas de los trabajadores"; en el caso no sólo posibles, sino probables, dada la actividad concreta del trabajador, vinculada al uso de maquinaria pesada, STSJ Castilla y León/Burgos, Social, 25 noviembre 2003 (JUR 2004/1947).

¹⁴¹ Esta competencia es expresamente acogida por el convenio colectivo que enumera las correspondientes al órgano colegiado señalando que corresponden a "los delegados de prevención, bien a través del comité de seguridad y salud, cuando proceda, o bien directamente con la empresa" (art. 40 CC UTE Valladolid).



los trabajadores a través de sus representantes la capacidad de manifestarse y de intervenir en materia de protección y seguridad y salud en la empresa de forma más acusada que en otras"¹⁴².

Para permitir el ejercicio de tales competencias, el mentado precepto procede, en su apartado segundo, a listar un conjunto de facultades¹⁴³ (mientras aquellas son irrenunciables, éstas "son poderes que pueden ejercitarse o no"¹⁴⁴), ampliables siempre por convenio y encuadrables en dos grandes grupos¹⁴⁵ (sin perjuicio de asumir también las correspondientes al comité de seguridad y salud cuando proceda¹⁴⁶ y cuantas otras aparecen dispersas por el articulado de la Ley) que demuestran cómo, al final, "hay mucho de información y consulta, y poco o nada de verdadera participación"¹⁴⁷:

En primer lugar, aquellas de carácter informativo (obsérvese que mientras la información activa –emisión de informes– se configuraba como competencia, la meramente pasiva se recoge como facultad¹⁴⁸), centradas en el acceso a la información sobre riesgos existentes, medidas de protección y vigilancia de la salud, así como a la documentación que el empresario obligatoriamente debe cumplimentar y conservar¹⁴⁹; en el derecho a ser informados por el titular de la organización productiva sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores (pudiendo presentarse en el lugar de los hechos incluso fuera de la jornada laboral para realizar su investigación); y en la recepción de las informaciones obtenidas por el empresario procedentes de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención en la empresa y de los organismos competentes para la seguridad

¹⁴² "Desde esta posición, su papel subordinado cerca del empresario, influyente, pero nunca determinante, reafirma su naturaleza de órgano participativo y colaborador que, sin embargo, queda fuera del nivel más elevado de la decisión compartida, ni siquiera cuando actúa como parte del órgano paritario y colegiado que es el Comité de Seguridad y Salud", QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 49.

¹⁴³ "Para terminar de perfilar el contenido de las facultades de los delegados de prevención, dígame por último que en otros preceptos de la Ley aparecen algunas complementarias, como es la decisión sobre la paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente cuando no sea posible reunir el órgano de representación del personal (artículo 21.3), la información sobre las conclusiones de los reconocimientos efectuados a los trabajadores (artículo 22.4) o la consulta por parte del empresario sobre los puestos de trabajo exentos de riesgos para la mujer trabajadora en situación de embarazo o parto reciente (art. 26.2)", RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999, pág. 11.

¹⁴⁴ FERNÁNDEZ MARCOS, L.: "El contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: puntos críticos", *AL*, núm. 48, 1995, pág. 833 o "Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales", *DL*, núm. 62, 2000, pág. 116.

"Las competencias delimitan la esfera de actuación de los delegados de prevención en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, con funciones y poderes propios de su condición. Las facultades tienen carácter instrumental y son medios y actuaciones que se reconocen al delegado de prevención de las que puede hacer o no uso, para el pleno ejercicio de sus competencias" [MUT GONZÁLEZ, F.: "La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores", *RL*, núm. 20, 1997, pág. 23 o, en análogo sentido, VALDÉS DAL-RE, F.: "La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *TS*, núm. 73, 1997, pág. 42]. Así pues, las primeras hacen referencia a "funciones o tareas" y las segundas a "derechos o instrumentos de actuación", GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 253.

¹⁴⁵ Tres merced al ATCo 98/2000, de 6 de abril: "distintos derechos de información, acceso a determinada documentación y verificación de condiciones de trabajo".

¹⁴⁶ SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: "Las competencias y facultades de los delegados de prevención", *TS*, núm. 77, 1997, pág. 54.

¹⁴⁷ CARDENAL CARRO, M.: "La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para 'evaluar' la figura", *AS*, T. V, 2000, pág. 369.

¹⁴⁸ GARRIDO PÉREZ, E.: *La información en la empresa (Análisis jurídico de las potestades de información de los representantes de los trabajadores)*, Madrid (CES), 1995, págs. 63 y ss. o PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: "Notas sobre la figura del 'Delegado de Prevención'", *RL*, núm. 20, 1997, pág. 86.

¹⁴⁹ Una manifestación concreta de esta facultad de información aparece, por ejemplo, en el art. 23 CC Ayuda a domicilio en Castilla y León: "con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios a usuarios que padezcan enfermedades infecto-contagiosas que supongan grave peligro para la salud, la empresa con fundamento en la información que le sea facilitada por la entidad contratante, informará al trabajador/a de las medidas preventivas que habrá de observar para la evitación de cualquier riesgo de contagio. De la información globalizada de estos casos se dará cuenta a los delegados de prevención o al comité de seguridad y salud".

y salud de los trabajadores. En realidad, el listado de poderes informativos contemplados en la normativa carece de carácter exhaustivo si se tiene en cuenta el derecho a acceder a “la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones” [art. 36.2.b) LPRL], habida cuenta tal tenor viene a recoger un amplio elenco de “potestades implícitas de información”¹⁵⁰.

En segundo término, las de vigilancia y control, que les permiten realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su labor fiscalizadora sobre el estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de aquellos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo; recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección y de la seguridad de los trabajadores (la respuesta negativa debe ser motivada)¹⁵¹; acompañar a los técnicos en las evaluaciones preventivas del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros para comprobar el cumplimiento de la normativa preventiva, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas (amén de recibir del inspector informe sobre los resultados y las medidas adoptadas); en fin, proponer a la representación unitaria la adopción del acuerdo de paralización de la actividad empresarial en los supuestos de riesgo grave e inminente (incluso adoptarlo ellos mismos “cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal” –art. 21.3 LPRL–, lo cual ha de ser convenientemente acreditado¹⁵²). En cualquier caso, los delegados de prevención pueden recurrir a la inspección de trabajo y colaborar con ella en los términos previstos en el art. 40 LPRL.

Expuestas “las competencias y facultades otorgadas a los delegados de prevención se ha de concluir... que están redactadas de forma muy amplia y general lo cual conllevará que a la hora de su ejercicio se planteen algunos problemas con el empresario. Sería conveniente que la negociación colectiva tratara este aspecto concretando y completando aquellos aspectos de la LPRL que son vagos e indeterminados, con el fin de que toda esta serie de posibilidades de actuación se materialicen de forma eficaz y concreta, llegándose a conseguir así el objetivo primordial para el que se promulgó esta Ley y que no es otro que reducir el alto índice de siniestralidad laboral existente en España”¹⁵³.

Pese a constituir éste un ámbito singularmente abierto a la intervención negocial en su función de mejora o desarrollo (de hecho, por mor de la disposición transitoria primera LPRL se respetan las previsiones más favorables contenidas en los convenios colectivos vigentes en el momento de su entrada en vigor), resultan muy numerosos los convenios que se limitan a reiterar el texto legal¹⁵⁴ o efectuar una genérica remisión al mismo, sin aportar novedad

¹⁵⁰ GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 55, quien cita, para mayor detalle, su obra *La información en la empresa (Análisis jurídico de las potestades de información de los representantes de los trabajadores)*, Madrid (CES), 1995, págs. 209 y ss.

¹⁵¹ Como puede ser “instarle a la adopción de las medidas oportunas y correctoras en previsión de evitar posibles accidentes y/o lesiones” una vez constatada la presencia de algún factor de riesgo, STSJ Castilla y León/Burgos, Social, 25 noviembre 2003 (AS 2004/1947).

¹⁵² “Se trata, en consecuencia, de una facultad legal excepcional, expresa, instrumental y de ejercicio diferido, subsidiario o de segundo grado, en tanto requiere, como presupuesto habilitante, la concurrencia de imposibilidad de reunir al órgano de representación unitaria, que ostenta un derecho de primer grado o directo sobre la facultad de paralización”, PURCALLA BONILLA, M.A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 85, cita 76.

Aun cuando, por mor del art. 21.4 LPRL, los representantes no pueden sufrir perjuicio alguno por la adopción de la medida de paralización, se considera adecuada la sanción a los delegados de prevención, por considerar que la decisión de paralizar la actividad constituye negligencia grave, en tanto “no se ha acreditado la imposibilidad de reunir al comité de empresa, ni se justifica la paralización por la existencia de un riesgo grave e inminente”, en STSJ Cantabria, Social, 17 enero 2002 (AS 2002/599).

¹⁵³ SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las competencias y facultades de los delegados de prevención”, *TS*, núm. 77, 1997, pág. 55.

¹⁵⁴ Art. 42 CC Siderometalurgia Valladolid.



alguna, tal y como ocurre en cuantos únicamente reconocen a los delegados de prevención “las funciones que la ley señala”¹⁵⁵, “las atribuciones que la ley confiere como tal”¹⁵⁶ o “las competencias y prerrogativas que legalmente tengan atribuidas”¹⁵⁷. Algo más allá, pero sin entrar en mayores detalles, van los negociadores cuando, a las competencias y facultades previstas en la LPRL, añaden la de colaborar “en el cumplimiento de las obligaciones que se han especificado en el presente convenio”¹⁵⁸.

Sólo en algunos supuestos se añaden novedades al texto legal; así cuando se reconoce al delegado el derecho a “la información relativa al absentismo y a los accidentes de trabajo con periodicidad trimestral”¹⁵⁹, no obstante lo cual la originalidad se limita a los delegados que previamente no ostenten la condición de representantes unitarios, pues de lo contrario accederían a tales datos por mor de las previsiones contempladas en el art. 64 ET.

Anecdóticos resultan los convenios que optan por contemplar un listado de facultades o competencias, aun cuando ello no signifique que finalmente se desmarquen del contenido de la LPRL. En efecto, nada nuevo aporta la norma pactada cuando reproduce la Ley¹⁶⁰, pero tampoco cuando, separándose de la letra de aquella, reconoce como funciones de los delegados las de vigilar que se cumpla la normativa preventiva, dar cuenta a la empresa de aquellas deficiencias o incumplimientos que observen en la materia, proponer al comité de seguridad y salud (u otro órgano equivalente) cuantas cuestiones estimen convenientes o acompañar en sus visitas a los inspectores de trabajo; otro tanto sucede con la afirmación de su derecho a ser informados de la contratación de servicios de prevención externos o de la implantación de servicios propios¹⁶¹ (consecuencia lógica del deber de ser consultados sobre la organización de la actividad de prevención en la empresa, derivada del art. 33 LPRL)¹⁶². Todas estas funciones, y otras semejantes, pueden ser reconducidas de forma

¹⁵⁵ Art. 26 CC Residencia La Llanada (Salamanca).

¹⁵⁶ Art. 20 CC Clínica Médica Campoamor (Salamanca).

¹⁵⁷ Arts. 23 CC Empresas Funerarias Segovia o 29 CC Necrópolis Valladolid. En sentido análogo, arts. 21 CC Ayuda a domicilio en Castilla y León, 12 CC Residencia Hijas de San Camilo (Salamanca), 41 CC Diputación Provincial Palencia y 39.1 CC Ayuntamiento Ávila.

¹⁵⁸ Art. 35 CC Fundación Santa Bárbara (León).

¹⁵⁹ Art. 25 CC Personal limpieza Hospital Ntra. Sra. de Sonsoles.

¹⁶⁰ Buena parte del art. 64 CC Ayuntamiento de Palencia.

¹⁶¹ Arts. 39 CC Limpieza Zamora, 46 CC Comercio de Alimentación (Zamora) o 28 CC Indulisa (Segovia).

¹⁶² De conformidad con el art. 33 LPRL el empresario debe consultar a los representantes de los trabajadores “la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa”, añadiendo de forma específica “la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo” (el art. 16 RSP, empero, sólo lo hace necesario para el último supuesto –externalización–, omitiendo el resto de hipótesis). “La carencia de mención o su irregularidad no debe llevar a conclusiones equivocadas. La idea de la norma es la de que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento previo del propósito concreto del empresario o de su idea acerca de cómo organizar la prevención en la empresa; de manera que puedan tener la posibilidad de emitir su opinión e intentar influir en la decisión finalmente adoptada. Es cierto que, en los casos en que la Ley y el RSP obligan al empresario a constituir un servicio de prevención interno o propio, la consulta a los representantes acerca de la fórmula a utilizar es superflua: en todo caso, la opción está ya tomada previamente por el legislador. Pero no poder consultar el modelo o tipo no quiere decir que no sea susceptible de consulta el cómo concreto de dicho servicio (composición, especialidades, distribución territorial, número de componentes, formación, medios personales y materiales, etc.). Aquí hay un amplio campo para la consulta y el derecho a la misma abarca, sin duda, estas características del tipo, a veces más relevantes que el modelo mismo. Algo similar sucede con la opción empresarial de asumir el empresario mismo las tareas preventivas. Aquí la norma ahorra toda mención por suponer que, al ser sólo posible en pequeñísimas empresas (menos de seis trabajadores) no habrá representantes a quien consultar. Esto es incierto [pues] el empresario también habrá de consultar previamente su decisión de asumir él mismo la tarea preventiva siempre que exista un interlocutor para ello (al final pueden serlo los propios trabajadores como colectivo). Que esto es así lo evidencia el que esa consulta se prevé siempre en el caso de que se opte por un servicio de prevención ajeno, siendo esta opción posible, y seguramente muy frecuente, en los titulares de microempresas que la prefieren así a la más insegura y gravosa de asumir personalmente la tarea preventiva. Desde luego, la consulta es obligada, porque así lo establece la Ley, si el empresario elige nombrar trabajadores para que se ocupen de la prevención en la empresa (una de las opciones organizativas frágiles y seguramente por ello, necesitada de una consulta que la legitime), o si se opta por externalizar la prestación contratando con un servicio de prevención ajeno”, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La organización de la prevención por el empresario: los servicios de prevención”, *TL*, núm. 50, 1999, págs. 41-42.

natural al art. 36 LPR, habida cuenta “la amplitud con que aparecen redactadas algunas de las competencias y facultades de los delegados de prevención”¹⁶³.

Tampoco parece añadir nada nuevo a la LPRL la obligación de informar a los delegados de prevención “sobre la gestión medioambiental de la empresa”¹⁶⁴, aun cuando, por una parte, sirva para recordar “la necesidad de superar [la] falsa dicotomía... que postulaba una separación entre medio ambiente externo e interno respecto de la empresa, de modo que, desde esta perspectiva reduccionista, las preocupaciones de los trabajadores y, en consecuencia, de sus instancias colectivas de representación, habrían de ceñirse a los aspectos puramente internos del problema: el único ámbito de interés sería el que afecta al ambiente laboral así denominado; el resto quedaría fuera de las eventuales reivindicaciones sindicales y de los trabajadores”¹⁶⁵. Por otra, pone sobre el tapete la disyuntiva, ya esbozada a nivel doctrinal, y que hace referencia a si la asunción de cometidos en la materia debe corresponder a las representaciones unitaria y sindical o si ha de atribuirse a la representación específica en el ámbito preventivo¹⁶⁶ (opciones no excluyentes); incluso, si resultaría pertinente la instauración de una nueva figura con competencia en los aspectos medioambientales¹⁶⁷.

Como previsiones con cierto grado de originalidad cabe citar, de un lado, el convenio que en el listado de facultades correspondientes a los delegados de prevención contiene la posibilidad de que las enumeradas sean ampliadas por expreso acuerdo del comité de seguridad y salud¹⁶⁸; de otro, la norma que tipifica el procedimiento a seguir en caso de reclamaciones de los trabajadores en materia preventiva, señalando que “se tramitarán a través de los delegados de personal, comités de empresa y delegados de prevención”,

¹⁶³ SASTRE IBARRECHE, R.: “Cláusulas medioambientales y prevención de riesgos en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al Profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2003, pág. 429. “Una característica común que se puede predicar de todas ellas es su carácter genérico, es decir, están enunciadas de forma que dejan un amplio margen de interpretación, lo que conllevará que en su materialización se planteen problemas”, SALCEDO BELTRÁN, M^o.C.: “Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención”, *TS*, núm. 77, 1997, pág. 48.

¹⁶⁴ Art. 27 CC Siderometalúrgicas Segovia.

¹⁶⁵ SASTRE IBARRECHE, R.: “Cláusulas medioambientales y prevención de riesgos en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al Profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2003, pág. 428. Frente a tal perspectiva clásica que asume “una separación rigurosa entre el Derecho ambiental y el Derecho del Trabajo [desconociendo] que no caben separaciones estrictas... entre el medio ambiente general y el ambiente de trabajo cuya protección es una premisa necesaria para prevenir y proteger la salud y seguridad de los trabajadores” [Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *TL*, núm. 50, 1999, pág. 13], se postula “la necesidad de no separar artificialmente el ambiente de trabajo del medio ambiente” [RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Trabajo y medio ambiente”, *RL*, núm. 24, 1995, pág. 11]; es decir, “medio ambiente interno y externo”, SASTRE IBARRECHE, R.: “La progresiva aceptación del medio ambiente como objeto del convenio colectivo”, *TS*, núm. 175, 2005, pág. 13.

“Se trata de conseguir una ‘sensibilidad’ medioambiental en el trabajo... Se entrecruzan, de este modo, dos ramas jurídicas, la del Derecho del trabajo y las del Derecho al medio ambiente que pueden enriquecerse y complementarse mutuamente superando las fronteras entre seguridad del trabajo y seguridad ambiental, sobre todo en la medida en que es artificial la distinción entre los aspectos del medio ambiente interiores y exteriores a la empresa. La tutela del medio ambiente sólo podrá conseguirse desde una perspectiva integrada que contemple la acción de las organizaciones productivas, no sólo en sus efectos externos, sino también en sus efectos internos. La empresa debe respetar el medio ambiente externo que le rodea, no deteriorándolo, pero también debe proteger el medio ambiente interno, el ambiente de trabajo. De ahí la necesaria conexión que tiene raíces históricas, entre la protección de la seguridad y salud laboral y la prevención de los riesgos laborales, con la disciplina medio ambiental”, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Medio ambiente y relaciones de trabajo”, *TL*, núm. 50, 1999, págs. 13 y 17.

¹⁶⁶ ÁLVAREZ MONTERO, A.: *El delegado de prevención: estudio crítico de su régimen jurídico*, Granada (Comares), 2001, págs. 95 y ss.

¹⁶⁷ “Propuesta que no deja de suscitar dudas en torno a su operatividad, tanto por el incremento de costes que supone como por la ruptura que implica para una consideración conjunta de las perspectivas prevencionista y ambiental” [SASTRE IBARRECHE, R.: “Cláusulas medioambientales y prevención de riesgos en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al Profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2003, pág. 429]. Recogiendo experiencias convencionales en este sentido, SASTRE IBARRECHE, R.: “La progresiva aceptación del medio ambiente como objeto del convenio colectivo”, *TS*, núm. 175, 2005, págs. 20-21

¹⁶⁸ Art. 64 CC Ayuntamiento de Palencia.



para que en primera instancia se discutan con la asociación patronal y, de no encontrar solución, abrir el camino a la intervención de la autoridad laboral competente¹⁶⁹.

En cuanto hace a aspectos instrumentales o formales, apenas se encuentran convenios que se ocupen de regular la cuestión, con la excepción dada por aquella norma en virtud de la cual “el procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material”¹⁷⁰. Tal previsión “ha de ser valorada muy positivamente, ya que supone una forma más segura y adecuada de que la información llegue de manera correcta”¹⁷¹.

1.3 EL DEBER DE SIGILO

En la medida en que el desarrollo de las funciones arriba descritas permite al delegado de prevención conocer datos que debieran quedar protegidos por una obligación de confidencialidad, será menester estar a lo previsto en el art. 37.3 LPRL, que considera de aplicación lo dispuesto en el art. 65.2 ET “respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa”. En efecto, la posibilidad de acceder a cierta documentación e información fuerza a imponerles tal cautela en su utilización, “pues en caso contrario se encontraría el empresario desprotegido respecto de unos conocimientos que son esenciales para el funcionamiento de su empresa”¹⁷².

Ahora bien, el art. 37.3 LPRL parece innecesario, por reiterativo, en tanto impone a los delegados de prevención un deber de sigilo que ya les era exigible en atención a su condición de representantes unitarios conforme al art. 65.2 ET; no obstante, la duplicidad se justifica por la posibilidad ya analizada de alcanzar el estatus de representante “especializado” sin serlo “general”. En cualquier caso la remisión al correspondiente precepto estatutario conduce a defender que la confidencialidad deberá interpretarse, siempre, dentro de los límites de tal disposición, de forma tal que “el deber de sigilo de los delegados de prevención no abarca a las informaciones a las que hayan llegado con ocasión de su cargo cuando las mismas no estén comprendidas en las materias consideradas como objeto de sigilo por el ET”¹⁷³.

Así pues, y trasladando la doctrina vertida en torno al art. 65.2 ET al marco que ocupa el presente estudio, procede recordar que la obligación analizada no tiene, en modo alguno, un alcance genérico, sino que se limita a determinadas materias y datos, sin alcanzar, por ejemplo, a las opiniones o conclusiones a las que, en atención a aquellos, pueda llegar el representante¹⁷⁴. Así ha de ser si se pretende conjugar este deber con la libertad de expresión, en tanto, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional, no coincide con libertad de información¹⁷⁵.

¹⁶⁹ Art. 31 CC Sector Agropecuario Burgos.

¹⁷⁰ Art. 47 CC Personal Laboral Universidades Públicas Castilla y León.

¹⁷¹ SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención”, *TS*, núm. 77, 1997, pág. 53.

¹⁷² SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención”, *TS*, núm. 79, 1997, pág. 40.

¹⁷³ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 77-78 o GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 59.

¹⁷⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: “El deber de sigilo de los representantes del personal”, *AL*, núm. 9, 1992, págs. 125 y ss. o GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 58. “Conviene retener que el deber de sigilo no puede considerarse de modo aislado o genérico, sino que atañe a una serie de materias o datos objetivamente reservados y confidenciales, y no a las opiniones que, precisamente a consecuencia del acceso al conocimiento de aquéllos, pueda llegar a emitir el delegado de prevención”, Purcalla Bonilla, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 170 o Purcalla Bonilla, M. A. y Rodríguez Sánchez, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 94.

¹⁷⁵ La libertad de información versa en torno a hechos o datos conocidos y la de expresión alcanza a ideas, pensamientos u opiniones fundadas en aquellos, SSTCo 120/1983, de 15 de diciembre; 88/1985, de 19 de julio, y 6/1988, de 21 de enero, entre otras.

Por otra parte, conviene no olvidar tampoco que este deber ha de “ceder ante la prevalencia de la necesidad de garantizar la observancia de la legislación –laboral, de seguridad y salud...– en el centro de trabajo; en este sentido el ejercicio de labores de control del cumplimiento de la legislación en el interior de la empresa puede fundamentar denuncias o demandas judiciales ante el empresario, lo que supone que la prohibición de utilizar la documentación no puede jugar para impedir a los representantes aportar tales documentos cuando de lo que se trate sea del ejercicio de acciones administrativas o judiciales”¹⁷⁶. Así pues, “el deber de sigilo no puede significar más que un comportamiento prudente y diligente de los delegados de prevención sobre la documentación y/o información a la que tengan acceso, informando a sus representados sin cortapisas... y defendiendo un interés colectivo” como es la salud¹⁷⁷, “que no puede ser defraudado en aras de un interés ajeno”¹⁷⁸.

Más complicado es dar solución al interrogante relativo a la posibilidad o no de transmitir a la representación unitaria o a las organizaciones sindicales la información obtenida por ser delegado de prevención. La respuesta debe ser dispar: respecto a la primera no surge mayor problema cuando concurre en los representantes especializados duplicidad de cargos, pero tampoco parece haberlo en caso contrario, pues “ceñir al ámbito operativo de cada órgano las posibilidades de recibir y utilizar la información es negar, sin más, su finalidad última... que impulsa a distribuir la información a otros órganos representativos, en los que se residen las competencias de actuación necesarias para que la información adquiera toda la utilidad para la que se obliga al empresario a proporcionarla”¹⁷⁹. Por cuanto hace a las segundas, es menester optar por la negativa, en tanto los destinatarios de la información son, merced al ET y a la LPRL, los representantes, no los sindicatos; no obstante lo cual, lo cierto es que, en la práctica, la prohibición verá flexibilizada su rigidez¹⁸⁰.

En este sentido procede entender que, en definitiva, lo vedado por el deber de sigilo es transmitir determinados datos a terceros ajenos a la empresa o a los trabajadores mismos cuando se exceda, en atención a la naturaleza de la materia, el derecho de aquellos a recibir información de sus propios representantes siempre que, como ha sido indicado

¹⁷⁶ “En este caso, la prevalencia de valores esenciales como es el derecho del trabajador –o del tercero ajeno que pueda estar circunstancialmente implicado– a su vida y a su integridad, harían decaer en cualquier momento el deber de sigilo del delegado de prevención –e igualmente de los demás representantes de los trabajadores– cuando las circunstancias así lo exigieran” [QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 79]. Así pues, la regla general decaerá cuando “la información y/o documentación sirva de fundamento para acciones de reclamación que los representantes de los trabajadores interpongan ante las instancias judiciales y administrativas correspondientes, en cuyo caso no rige esa estricta prohibición de filtración ad extra”, PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, págs. 168-169.

¹⁷⁷ PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 93.

¹⁷⁸ TUDELA CAMBRONERO, G.: “Las garantías de los representantes de los trabajadores”, *TS*, núm. 51, 1995, pág. 39.

¹⁷⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: “El deber de sigilo de los representantes del personal”, *AL*, núm. 9, 1992, pág. 138. “Parece claro que la circulación interna de información entre órganos representativos no sólo es posible sino que ha sido considerada como el principal mecanismo corrector y simplificador de las disfunciones que puedan producirse en la puesta a disposición de los datos, evitando duplicidades innecesarias en el esfuerzo informativo” [QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 80]. En efecto, “la duplicidad, o incluso multiplicidad, de trámites informativos tal y como resulta obligada por la norma, resultaría del todo innecesaria de centralizarse toda la información a través de los delegados de prevención, no sólo por el hecho de que al tratarse de órganos especializados en la materia estuvieran más capacitados y mejor formados para hacer un uso debido de la información recibida, sino también por el dato evidente de que tales delegados forman parte tanto de los órganos institucionalizados (órganos unitarios y sindicales) como del órgano de participación (comité de salud y seguridad), de donde podría confiarse en los circuitos de comunicación interna entre los mismos para el debido suministro de información”, GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 53.

¹⁸⁰ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Derecho a la salud y control de los trabajadores”, *RL*, T. I, 1990, pág. 247 o QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 80.



anteriormente, “la falta de comunicación no implique riesgo para la integridad de los trabajadores o de terceros”¹⁸¹. En otros términos: “evitar exigencias abusivas y/o arbitrarias de guardar sigilo, impidiendo a los sujetos con responsabilidades en materia preventiva el libre ejercicio de sus funciones al respecto, ha de pasar ineludiblemente por la no admisión de una indicación normativa apriorística y general del carácter reservado de las informaciones y datos a los que aquellos accedan, y acudir por el contrario a criterios de individualización objetiva como la expresa declaración de voluntad del sujeto titular de la información así como el posible daño al interés protegido por el deber, pero que deben ser confrontados caso por caso con el interés ajeno a su divulgación o transmisión, para ver cuál es el particular interés que debe satisfacerse prevalentemente”¹⁸².

En fin, y descendiendo a la originalidad convencional al respecto, se constata como la falta de innovación en cuanto hace a la labor a desempeñar por estos representantes especializados viene acompañada de un total olvido del correlativo deber de sigilo, omitido con carácter general en la negociación colectiva castellano y leonesa¹⁸³.

1.4 GARANTÍAS

Es fácil suponer que el trabajador que asume este cúmulo de competencias y facultades puede llegar a encontrarse en una situación delicada frente a su empleador. “Los representantes de los trabajadores en la empresa ocupan en ésta una posición peculiar ya que son, por una parte, trabajadores con las obligaciones inherentes a tal cualidad y, por otra, representantes de aquellos, lo que les exige cumplir determinadas funciones y les coloca en una posición que puede llegar a ser de enfrentamiento y conflicto con el empresario al defender intereses contrapuestos. Esto justifica que la ley establezca determinadas prescripciones destinadas a proteger la posición jurídica de estos trabajadores”¹⁸⁴.

Por el motivo expuesto, el art. 37.1 LPRL extiende a los delegados de prevención las garantías contempladas en el art. 68 ET para los representantes unitarios (con las debidas salvedades para el caso de las relaciones de empleo público, ex art. 38.4 LPRL), en regla de orden que merece, al menos y dejando para un análisis específico los problemas derivados del régimen jurídico dibujado para el crédito horario, tres matizaciones:

1. La inmunidad disciplinaria (arts. 21.4 y 37.1 LPRL, en relación con el art. 68.c ET) de que goza el delegado de prevención podría plantear problemas de interpretación, no obstante lo cual existen ya pronunciamientos judiciales al respecto, señalando que “el hecho de que los actos imputados fuesen realizados como delegados de prevención no impide su sanción como estrictamente laborales (actos de servicios propios del puesto de trabajo), ya que el mandato referido a no sufrir daño alguno los trabajadores o sus representantes, por la adopción de medidas de seguridad y salud, lo es sin perjuicio de que hubieran

¹⁸¹ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 81.

¹⁸² GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 60.

¹⁸³ Limitándose a reiterar el art. 37.3 LPRL, arts. 42 CC Siderometalurgia Valladolid o 40 CC UTE Valladolid. Recordando el deber de sigilo de los miembros del comité de empresa, por todos, art. 40.6 CC Ayuntamiento Ávila.

¹⁸⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Sobre las garantías de los trabajadores que ejercen funciones preventivas y representan a la empresa en el comité de seguridad y salud”, *AS*, T. III, 2000, pág. 2997.

“No hay que olvidar que son representantes de los trabajadores, lo cual les convierte en un figura molesta para el empresario, con lo que deben estar protegidos ante las posibles actuaciones discriminatorias que éste pueda realizar”. Así pues, la finalidad de las garantías es “frenar el poder empresarial que, ante el desempeño de sus funciones representativas, quiera tomar represalias como consecuencia de determinadas actividades que le hayan resultado molestas”, SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención”, *TS*, núm. 79, 1997, pág. 40.

obrado de mala fe o cometido negligencia grave (art. 21.4). En definitiva, tal garantía de inmunidad desaparece y la responsabilidad es estrictamente laboral y motivo de sanción cuando se reconoce alguna de estas circunstancias. Esta salvedad o excepción final, como el artículo 29.3 de la Ley... justifican la posibilidad de sanción porque, como es lógico, las funciones representativas u otras por delegación no pueden servir de patente de corso para los excesos que en su ejercicio se cometan, y tales excesos son sancionables como faltas imputables a la estricta relación laboral y primigenia entre trabajador y empresario. El ejercicio de la representación [artículo 68.c] del Estatuto de los Trabajadores es el marco que permite la operatividad de las garantías y la extralimitación abusiva justifica la sanción e incluso el despido"¹⁸⁵.

2. En la medida en que, de aplicarse la LPRL, el delegado de prevención previamente debe ser representante del personal, la previsión de garantías con las que ya cuenta con anterioridad resultaría redundante e innecesaria, careciendo de todo alcance práctico cuando el sistema de designación se someta estrictamente al procedimiento legal, pues en tal caso sólo alcanzará la condición de representante "especializado" quien con anterioridad sea delegado de personal o miembro del comité de empresa¹⁸⁶. Ahora bien, desde el momento en que la negociación colectiva puede alterar el sistema de designación, permitiendo a un trabajador carente de aquella condición alcanzar la de delegado de prevención, la norma adquiere plena operatividad y gran relevancia, al hacerle extensivas las citadas garantías, a las cuales sólo podría acceder previo reconocimiento legal (como es el caso) o convencional¹⁸⁷.
3. La pretensión tuitiva yerra al dejar fuera el art. 56.4 ET (derecho de opción entre indemnización o readmisión en caso de despido declarado improcedente), lo cual no provocará problema alguno si el delegado es, al tiempo, representante unitario o sindical, pero distorsiona el alcance de la protección en caso contrario. Existen pronunciamientos que aparentemente salvan la disfunción, al reconocer que, siendo el trabajador en el momento de su despido miembro del comité de seguridad y salud (en su condición de delegado de prevención), resulta aplicable el art. 56.4 ET, no obstante lo cual las dudas persisten, pues en el supuesto resuelto el afectado ostentaba tal cargo al tiempo que era delegado sindical, lo cual ya le permitiría acceder al derecho de opción¹⁸⁸. Más determinante resulta, si interpretada a *sensu contrario*, la sentencia de conformidad con la cual "las garantías y derechos que se atribuyen a los delegados (de prevención) no pueden atribuirse al actor al no ostentar tal cargo, y en concreto, el derecho

¹⁸⁵ SSTSJ Cantabria, Social, 31 diciembre 2001 (AS 2002/298) y 17 enero 2002 (AS 2002/599).

¹⁸⁶ "A la condición de delegado de prevención se superpone la de miembro del comité de empresa o delegado de personal, y como tal el delegado de prevención ya es titular de todas las garantías previstas en el artículo 68 ET", AGUILERA IZQUIERDO, R.: "Sobre las garantías de los trabajadores que ejercen funciones preventivas y representan a la empresa en el comité de seguridad y salud", AS, T. III, 2000, pág. 2996.

¹⁸⁷ "Es obvio que si los delegados de prevención han sido elegidos por el procedimiento previsto en el artículo 35.2 LPRL, aquellas garantías les son ya de aplicación en cuanto que son representantes genéricos; la norma que se comenta, sin embargo, es necesaria para cubrir aquellos casos en los que, según se ha expuesto ya, a través de la negociación colectiva se haya establecido otro sistema de designación, en el que los delegados de prevención no son elegidos de entre los representantes genéricos" [RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999, pág. 11]. En idéntico sentido, SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: "Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención", TS, núm. 79, 1997, pág. 41 o QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 71.

Así pues, por convenio colectivo puede establecerse que para ser delegado de prevención no es preciso ser representante unitario; "no otra explicación tiene la previsión del art. 37 que otorga a los delegados de prevención las mismas garantías que el art. 68 ET da a los representantes de personal, y el artículo resultaría superfluo y redundante si necesariamente el delegado de prevención hubiera de ser representante legal, pues en ese caso ya dispondría, por esta originaria condición, de dichas garantías", STSJ Cataluña, Social, 7 marzo 2001 (AS 2001/1453).

¹⁸⁸ STSJ Comunidad Valenciana, Social, 29 septiembre 2004 (JUR 2005/8885).



de opción ante la declaración de improcedencia del despido, no siendo ocioso dejar patente que al actor correspondía acreditar que ostentaba el cargo que dice y no a la empresa el dejar fijado quien era su titular¹⁸⁹; de este tenor se deduce, implícitamente, que de concurrir en el trabajador la condición de representante especializado sí habría accedido a la garantía que pretendía.

Con todo, y aun cuando pudiera parecer que con la regulación someramente expuesta –pese a los defectos detectados– resulta suficiente, también en este ámbito el papel de la negociación colectiva puede resultar importante, habida cuenta, por un parte, el listado de garantías constituye derecho mínimo mejorable por convenio (también en este caso la Ley añade, en su disposición transitoria primera, el reconocimiento de las previsiones in melius anteriores en el tiempo a su propia vigencia); por otra, numerosos aspectos de la norma pueden recomendar una intervención de los negociadores en orden a aclarar, concretar o especificar los términos de la norma. Sin embargo, en algunas ocasiones los negociadores se limitan a recordar la dicción legal, reconociendo el derecho a disfrutar de las mentadas garantías¹⁹⁰, si bien matizan algo más cuando especifican que cuantos trabajadores alcancen la condición de delegados de prevención disfrutarán de las mismas, sean o no miembros de los órganos de representación unitaria¹⁹¹.

Ahora bien, el aspecto que mayor interés ha despertado en la normativa convencional (como en la legal) es, sin duda, el relativo al crédito horario. A este respecto, la LPRL señala que el tiempo utilizado por estos delegados en el desempeño de las tareas que les corresponden “será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas”¹⁹². Queda claro que la asunción de la doble condición de representante unitario o sindical y delegado de prevención (incluso triple, de ejercer los tres cargos) no parece generar, al menos en principio, derecho alguno a una ampliación de aquél (salvo previsión distinta en convenio); de esta forma la LPRL, en el afán por ahorrar costes a los empresarios (sorprendente, habida cuenta, con carácter general, muestra gran insensibilidad a este respecto), penaliza el ejercicio de estas labores de carácter especializado¹⁹³, pues, contando con el mismo crédito que quien únicamente ostenta la representación “general”, una de las dos funciones puede salir perjudicada, especialmente en las empresas de hasta treinta trabajadores, en tanto en una misma persona concurre el delegado de personal y de prevención¹⁹⁴. “Piénsese en el ejemplo más evidente

¹⁸⁹ STSJ Madrid, Social, 17 junio 2003 (JUR 2003/263087).

¹⁹⁰ Arts. 30 CC Hostelería y Turismo León o 25 CC FCC Medio Ambiente (Ávila).

¹⁹¹ Arts. 64 CC Ayuntamiento Palencia y VII.2 Ayuntamiento Soria.

¹⁹² Sobre una posible “compensación económica en sustitución y ante la imposibilidad sobrevenida de atribuirles el crédito horario, por haber cesado como delegados de prevención”, existen pronunciamientos en virtud de los cuales “los que fueron delegados de prevención pero no pudieron disfrutar de la concesión del crédito horario por la empresa... son los que estarían legitimados para, si a su interés conviene, reclamar una indemnización por el perjuicio que les hubiera producido aquella privación. Aun cuando las secciones sindicales demandantes hubieran cedido determinadas horas a éstos, no por ello pasan a estar legitimados para esta pretensión, mientras que su derecho se ha de ceñir a las relaciones que mantuvieran con aquellos ex-delegados de prevención”, STSJ Cataluña, Social, 3 febrero 2004 (JUR 2004/91523).

En cuanto a la forma de cómputo de las horas y su eventual agotamiento, por todas, STSJ Aragón, Social, 13 julio 2002 (JUR 2002/227571).

¹⁹³ AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Coord.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 79 o FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Representación y participación especializada en materia de prevención de riesgos laborales”, DL, núm. 62, 2000, pág. 120.

¹⁹⁴ “No se ha dado cumplimiento a lo dispuesto por la Directiva ya que no se le ha otorgado como consecuencia de su nuevo nombramiento un crédito aparte para el desempeño de sus funciones, sino que se ha de valer del que ya tiene en su condición de representante de los trabajadores, cuestión que ha sido criticada por toda la doctrina laboralista, pues en la medida en que tienen los Delegados de Prevención unas actividades concretas y más numerosas que los representantes de los trabajadores en general, deben tener reconocido un tiempo determinado para su desempeño”, SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención”, TS, núm. 79, 1997, pág. 45.

del delegado de personal en empresas de menos de treinta trabajadores, que, con un crédito horario reducido –quince horas– deba ejercer todas las funciones que el art. 64 ET le atribuye, además de las específicas del delegado de prevención que le asigna la Ley, sea cual fuese la actividad de la empresa –que puede entrañar riesgo evidente–, y sea cual fuese el ámbito geográfico en el que se extienda, pues tampoco el contar con pocos trabajadores debe hacer suponer que la actividad realizada se preste en un reducido y unitario centro de trabajo”¹⁹⁵.

Para paliar, al menos en parte, los efectos negativos de tal previsión, el propio art. 37.1 LPRL se encarga de señalar que “no obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos¹⁹⁶, así como el dedicado a las visitas” de técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo o de inspectores de trabajo que comprueben el cumplimiento de la normativa preventiva y a las realizadas por el propio delegado para la investigación de los hechos que han provocado daños en la salud de algún trabajador¹⁹⁷. De esta forma indirecta, la norma acaba por ampliar el crédito, concediendo uno adicional, pues tales tareas no se imputan a las horas atribuidas; ahora bien, aun cuando el mentado incremento indirecto sea favorable, no faltan voces para las cuales “lo adecuado es que tengan un determinado crédito para el ejercicio de sus funciones, pues hay determinados sectores laborales (químicas, centrales nucleares...) en los que la labor del delegado de prevención será compleja y continua, con lo que por mucho que determinadas situaciones no se computen dentro del crédito horario, no van a llenar todas las necesidades de estos representantes. No obstante, queda la esperanza de que en virtud del carácter mínimo que tienen, el crédito horario sea aumentado por la negociación colectiva a los representantes de los trabajadores que desempeñen labores como delegados de prevención”¹⁹⁸.

Por otra parte, también surge la duda respecto a si, al estar el crédito vinculado al desarrollo de muy concretas actividades, deben ser convenientemente justificadas y quedar sujetas a un control más intenso que las derivadas del art. 68. e) ET. A este respecto, los Tribunales

¹⁹⁵ Quesada Segura, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 48.

¹⁹⁶ Los Tribunales se han pronunciado ya sobre este extremo: “la cuestión litigiosa se reduce a determinar si el actor..., en su condición de delegado de prevención, tiene derecho al disfrute del descanso compensatorio, por asistencia a la reunión del comité de seguridad y salud a la que fue convocado..., todo ello conforme al artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que considera como tiempo de trabajo el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos. Y así concretado el objeto del debate, necesariamente hemos de llegar a la misma conclusión que el Juzgador de Instancia, pues en el relato de hechos probados consta que [el actor], habiendo sido convocado a la referida reunión..., asistió a la misma..., y sin que el hecho de limitarse a entregar un escrito manifestando su no aprobación de las actas, ni la composición ni funcionamiento del comité de seguridad y salud, desvirtúe tal conclusión, en tanto se inserta en ejercicio de su libertad de acción. Insiste el recurso en que el actor una vez presentado el escrito abandonó la reunión, mas dado el objeto del proceso, limitado a determinar si procede o no el descanso compensatorio, tal incidencia, en su caso, únicamente habrá de afectar al cómputo del tiempo a compensar, y no a la procedencia del descanso. Por lo demás, tampoco se aprecia infracción de las normas rectoras de los principios de buena fe y prohibición del ejercicio abusivo de derechos (art. 7.1 y 2 CC)..., pues no existe prueba o dato alguno que avale tal conclusión. El ejercicio abusivo de un derecho consiste en sobrepasar manifiestamente los límites normales del derecho de que se trate, y habría que acreditar que tal ejercicio se realizaba sin utilidad para su titular y sólo con la finalidad de causar daño a otro, y sobre tales extremos nada se acredita por la recurrente. Antes, al contrario, la asistencia del actor a la reunión en los términos que han quedado expuestos, evidencia un interés en ejercer su actividad representativa manifestando como delegado de prevención su opinión discrepante, y no hay dato alguno que haga pensar que haya comparecido a los solos efectos de obtener una compensación del tiempo dispuesto, perjudicando a su empleador”, STSJ País Vasco, Social, 27 febrero 2001 (JUR 2001/299163).

¹⁹⁷ Para el supuesto de un delegado sindical que pretendía que el tiempo dedicado a las reuniones del comité de seguridad y salud no debía computarse dentro de su crédito horario sindical, la STSJ Galicia, Social, 3 mayo 2004 (AS 2004/2473) resuelve, a la luz de la letra del convenio colectivo aplicable, rechazando las alegaciones de la recurrente, que negaba tal posibilidad porque en tanto que delegado sindical no era miembro estricto del mentado comité.

¹⁹⁸ Salcedo Beltrán, M^a. C.: “Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención”, TS, núm. 79, 1997, pág. 46.



han declarado que “siendo desde luego exigible por ambas partes y de ambas partes su comportamiento conforme a las reglas de la buena fe en el ejercicio del derecho reconocido”, la cuestión es si el delegado “debe especificar en la solicitud del permiso la actividad concreta de prevención a que va a dedicar su tiempo, y la respuesta a este interrogante ha de ser negativa, pues... es suficiente la mera alegación en la solicitud de que el permiso retribuido lo es para la realización de actividades de prevención, a los efectos de diferenciarlo de cualesquiera otros permisos retribuidos, porque la necesaria libertad para el desempeño de las funciones de delegado de prevención implica que no sea fiscalizada directa o indirectamente por la empresa la conveniencia o la oportunidad de su efectivo ejercicio, obviamente sin perjuicio de que la empresa pueda utilizar otros medios, incluso los disciplinarios, para controlar y evitar la desviación o el abuso en el ejercicio del derecho reconocido, pero sin una fiscalización *a priori* de la actividad a desarrollar”; así pues “ha de considerarse suficiente que en la solicitud del permiso [se consigne] genéricamente la finalidad del mismo”¹⁹⁹.

A la vista de lo expuesto, resulta evidente que lo relativo al crédito horario es una cuestión singularmente abierta a la mejora, motivo por el cual el análisis de la normativa convencional al respecto deviene especialmente importante. De su lectura se extraen, con carácter general, las siguientes alternativas fundamentales:

1. Algunos convenios optan por reproducir el art. 37.2 pfs. 1º y 2º LPRL, sin alterar en modo alguno su literalidad²⁰⁰, o a remitir a las mentadas disposiciones²⁰¹.
2. Determinadas normas se ocupan de dejar suficientemente claro que “se establece el derecho al disfrute del crédito horario análogo al de los miembros del comité de empresa... para los delegados de prevención cuando en éstos no concurra la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal”²⁰².
3. En ciertas ocasiones el producto de la autonomía colectiva incurre en restricciones a lo previsto en la LPRL, como ocurre cuando a los delegados no integrantes del comité de empresa únicamente se reconoce el derecho al crédito horario a los efectos de formación²⁰³. Semejante merma de la garantía legalmente prevista parece incompatible con el art. 37.1.pfo.1º LPRL, en tanto vincula el uso del crédito al “desempeño de las funciones previstas en esta Ley”, resultando cuestión distinta lo relativo a la formación, que se regula de forma separada en el art. 37.2 LPRL.
4. Mejora claramente lo previsto en la LPRL el convenio en virtud del cual “si los delegados de prevención fuesen miembros del comité de empresa, las horas empleadas en el desempeño de su cargo no serán descontadas del crédito horario”, pues semejante regulación elimina por completo la penalización derivada de la acumulación de mandatos²⁰⁴. Sin embargo, la misma norma prevé, para quienes no fuesen representantes unitarios, un crédito limitado a veinte horas mensuales, lo cual significará reiterar la escala legal cuando de empresas de entre 101 y 250 trabajadores se trate y mejorar los términos de aquella en empresas de hasta cien trabajadores; por el contrario, implicará un empeoramiento respecto a lo regulado en el ET (al cual remite la LPRL) para cuantas empresas empleen a más de 250 trabajadores²⁰⁵, forzando, en tal caso, a aplicar el art. 68 ET.

¹⁹⁹ STSJ Madrid, Social, 23 enero 2002 (AS 2002/1421). En idéntico sentido, STSJ Andalucía/Sevilla 16 mayo 2000 (AS 2000/4282).

²⁰⁰ Arts. 29.1 CC Ayuntamiento Ávila, 42 CC Siderometalurgia Valladolid o 25 CC FCC Medio Ambiente (Ávila).

²⁰¹ Arts. 39.3 CC Ayuntamiento Ávila o 39 CC Limpieza Zamora.

²⁰² Art. 24 CC Clínica Médica Campoamor (Salamanca).

²⁰³ Art. 24 CC Clínica Médica Campoamor (Salamanca).

²⁰⁴ Art. VII.2 CC Ayuntamiento Soria.

²⁰⁵ Art. VII.2 CC Ayuntamiento Soria.

Más adecuada parece, por tal motivo, la norma que, estableciendo un régimen jurídico parcialmente coincidente, elimina el indicado riesgo de ilegalidad e introduce una clara mejora: “si los delegados de prevención fuesen miembros del comité de empresa, las horas empleadas en el desempeño de su cargo no serán descontadas del crédito horario, y si éstos no fuesen miembros de dichos órganos, el tiempo empleado en el desempeño de sus funciones se considerará tiempo trabajado a todos los efectos”²⁰⁶.

5. En diversas ocasiones los convenios optan por proceder a una ampliación del número de horas del crédito, siguiendo, a tal fin, fórmulas diversas: añadir una hora mensual destinada expresamente a la colaboración con la dirección de la empresa o los trabajadores del centro en la mejora de la acción preventiva en el mismo²⁰⁷; adicionar hasta cinco horas mensuales al crédito del delegado de prevención que también lo sea de personal²⁰⁸ o delegado sindical²⁰⁹; incrementarlo en diez horas “para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral”²¹⁰; duplicar el crédito señalando que “los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo tienen sus propias horas recogidas en el art. 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con independencia de las que les correspondieran como miembros del comité de empresa”²¹¹... Sin duda merece una ponderada interpretación, empero, la previsión de conformidad con la cual “los delegados/as de prevención tendrán derecho a todas las horas necesarias para la realización de sus funciones”, en tanto, de atender al tenor del artículo, se estaría otorgando un crédito horario ilimitado²¹²; a este respecto los Tribunales se han encargado de matizar que no puede darse a la expresión “‘permisos necesarios’ una significación absoluta, ni puede dejarse al exclusivo criterio del interesado el determinar cuándo se da esa necesidad absoluta de permiso, por el contrario, la misma ha de ser ponderada y con confrontación de otros intereses en juego”²¹³.
6. Algún convenio establece un incremento del crédito específico para las funciones preventivas que dependerá de la existencia o no de comité de seguridad y salud: en primer lugar, de contar con tal órgano colegiado dotado de crédito propio para la materia preventiva, la mejora no será operativa; en segundo término, y de no existir aquél, “se establece un crédito de cinco horas destinadas a tareas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo”, teniendo en cuenta que “de este crédito dispondrá uno solo de los delegados de personal o miembros del comité de empresa”²¹⁴. Esta última precisión merece ser matizada, en tanto, de un lado, donde existe comité de empresa es de suponer que existirá también comité de seguridad y salud (empresas con más de cincuenta empleados) y, por

²⁰⁶ Art. 64 CC Ayuntamiento Palencia.

²⁰⁷ Art. 21 CC Comercio Textil Burgos.

²⁰⁸ Art. 30 CC Hostelería Segovia, aun cuando su redacción resulta relativa en exceso: “en el caso de que el cargo de delegado de prevención coincida con el de delegado de personal se podrá ampliar el crédito horario hasta cinco horas más si ello fuere necesario”.

²⁰⁹ Art. 28 CC Indulisa (Segovia).

²¹⁰ Art. 47 CC Personal Laboral Universidades Públicas Castilla y León, procediendo entender, aun cuando no lo indique expresamente, que la previsión únicamente resulta aplicable a los delegados de prevención que también son representantes unitarios, pues sólo en tal caso tiene sentido el incremento horario.

²¹¹ Art. 38 CC Redalsa Valladolid.

²¹² Art. 31 CC Peluquería Valladolid.

²¹³ STSJ Andalucía/Sevilla, Social, 4 abril 2000 (AS 2000/3660).

²¹⁴ Art. 39 CC Limpieza de Edificios y Locales (Valladolid).



tanto, el aumento del crédito en cinco horas sólo será operativo si los miembros de éste no cuentan con otro “propio para esta materia”; de otro, ningún problema plantean las empresas que cuenten con hasta treinta trabajadores (el único delegado de personal, de haberlo, será también representante específico y verá ampliado su crédito en la cuantía convencionalmente prevista); en fin, en las entidades cuyo número de trabajadores se sitúe entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores, los representantes unitarios serán tres, pero sólo uno alcanzará la condición de delegado de prevención, procediendo entender que será éste y no ninguno de los otros el que dispondrá del crédito adicional establecido.

1.5 MEDIOS Y FORMACIÓN

“El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones” (art. 37.2 LPRL). La disposición ofrece, en realidad, un doble contenido, al establecer dos deberes dispares que plantean dificultades específicas:

1. El carácter abierto de la norma que prevé la obligación empresarial de proporcionar “los medios necesarios”, reproduciendo sustancialmente los términos de la Directiva Marco, trae como consecuencia que no se fijen manifestaciones concretas de cuales son los medios a suministrar, lo cual “permite entender que en principio serán todos aquellos –materiales o personales– que contribuyan al ejercicio de sus funciones; con independencia de la utilización de aquellos otros reconocidos legalmente a los representantes de los trabajadores y de los que los delegados de prevención, en su calidad de tales, pueden disponer”²¹⁵.

El escueto tenor legal al respecto se reitera de forma literal en algunos convenios, que no consideran preciso entrar en mayores precisiones²¹⁶, pues respecto a esta cuestión las normas convencionales suelen guardar silencio o servirse de fórmulas que no aportan nuevo contenido a un régimen jurídico legal²¹⁷ que ya de por sí resulta sumamente indeterminado²¹⁸.

Como previsiones más destacadas cabe citar unas pocas normas que proceden a añadir derechos de índole económica; ejemplo de lo afirmado es el convenio merced al cual “cuando los delegados de prevención deban cumplir las funciones originadas por el artículo 37.1, párrafo 3º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en tiempo no correspondiente a su jornada regular de trabajo y deban desplazarse específicamente al centro de trabajo para realizar dichas funciones les será abonado, además del tiempo de presencia en el centro, considerado como efectivo de trabajo, hasta una hora por tiempo de desplazamiento y los gastos de viaje que correspondan según el procedimiento general de justificación (vehículo propio o transporte público) desde su lugar de residencia”²¹⁹.

²¹⁵ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 76.

²¹⁶ Arts. 39.5 CC Ayuntamiento Ávila y 42 CC Siderometalurgia Valladolid.

²¹⁷ “Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del delegado de prevención, facilitándole los medios al respecto”, art. 33 CC Industria Siderometalúrgica Burgos.

²¹⁸ AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 80 o RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999, pág. 12.

²¹⁹ Art. 40 Tudela Veguín (León). En referencia a los miembros del comité de seguridad y salud, art. 38 CC Redalsa Valladolid: “percibirán el plus de transporte establecido por convenio colectivo, cuando por motivo de reuniones deban acudir a la factoría, sin estar de turno. También percibirán dicho plus de transporte cuando en el ejercicio de sus funciones deban asistir a reuniones dentro del ámbito de su competencia sin previamente tener que acudir a su trabajo”.

2. En materia de formación (distinta a la prevista con carácter general para todos los trabajadores en el art. 19 LPRL²²⁰), tanto la LPRL como los negociadores muestran mayor interés²²¹, aun cuando, en cuanto a su contenido, “la parquedad de nuestra regulación... contrasta con la amplitud de las regulaciones de otros países”²²². En cualquier caso, el propio legislador añade tres postreras exigencias que, amén de acabar por mejorar lo fijado en la Directiva Marco²²³, conducen a nuevas intervenciones de la autonomía colectiva (sin perjuicio de la localización de numerosas normas que omiten la cuestión, que se limitan a remitir al art. 37.2 LPRL²²⁴ o que recurren a fórmulas sin mayor originalidad²²⁵):

En primer lugar, señala que deberá ser facilitada por el empresario con sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas²²⁶. Cuando así actúa, la LPRL especifica un punto oscuro de la Directiva Marco, en tanto ésta únicamente alude al derecho de los representantes especializados “a una formación adecuada”, sin concretar “ante quien puede reclamarse el ejercicio de este derecho”²²⁷.

Sobre este extremo se pronuncian algunas normas pactadas, integrando la formación, que será acreditada, en el plan de prevención y señalando que se proporcionará, mediante cursos de salud laboral sobre los riesgos de la empresa y el sector, “por las organizaciones sindicales firmantes del convenio a través de un reparto del programa establecido por la comisión de seguridad y salud”²²⁸. Otros ordenamientos, con “una visión bastante más dinámica de la transmisión de conocimientos a los representantes específicos en materia de salud laboral”, reconocen, ya desde la ley, lo que

²²⁰ FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, *DL*, núm. 62, 2000, pág. 121. “Ya que los delegados de prevención han de tener unos conocimientos determinados” [SALCEDO BELTRÁN, M^a.C.: “Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención”, *TS*, núm. 79, 1997, pág. 48]. En este sentido también MUT GONZÁLEZ, F.: “La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 26.

La distinción es clara en el convenio que establece lo siguiente: “la formación será específica de los riesgos de cada puesto de trabajo y a todos los niveles: mandos, trabajadores, representantes de los mismos y delegados de prevención”, art. 32 CC Trabajo Agropecuarios (Palencia).

²²¹ No cabe olvidar que “a los... problemas que tantas veces se plantean para encontrar ‘voluntarios’ para las tareas representativas, se une la escasa formación de los representantes”, Cardenal Carro, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *AS*, T. V, 2000, pág. 370.

²²² Cardenal Carro, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *AS*, T. V, 2000, pág. 375.

“La regulación es parca y escueta, ya que dispone ‘medios y formación necesarios’, lo cual puede ser objeto de interpretación en muchos sentidos, es decir, restrictiva por parte del empresario, y amplia por parte de los beneficiarios. Sería conveniente que este aspecto fuese precisado en la negociación colectiva para evitar conflictos posteriores”, SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención”, *TS*, núm. 79, 1997, pág. 48.

²²³ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 76.

²²⁴ Art. 25 CC FCC Medio Ambiente (Ávila).

²²⁵ Art. 30 CC Hostelería y Turismo León: “el empresario procurará la formación necesaria a los/as delegados/as de prevención nombrados en la empresa para que puedan ejercer con responsabilidad las funciones inherentes a su condición”.

²²⁶ Reiterando los términos legales, art. 32 CC Indulisa (Segovia).

“Normalmente en la pequeña empresa el empresario acudirá a una entidad externa para que le proporcione la formación al delegado de prevención, ya que no es muy previsible que cuente con medios para ello”, AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 80.

²²⁷ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales como transposición de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 13.

²²⁸ Arts. 30 CC Hostelería Segovia y 31 CC Peluquería Valladolid.



en la regulación española queda a expensas de la decisión de los negociadores; a saber, el derecho de aquéllos “a asistir a unos cursos que frecuentemente organizan”, entre otros, las organizaciones sindicales²²⁹.

En segundo término, reclama su adaptación a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y, si fuera preciso, su repetición periódica; así pues, se trata de “un derecho-deber continuo, que no se satisface en un solo acto sino mediante una sucesión de actos”²³⁰. Escasas son las previsiones convencionales de interés, siendo menester, no obstante, citar aquellas merced a las cuales la formación a proporcionar será la necesaria “dependiendo de las carencias y grado de conocimiento de que disponga individualmente cada delegado”²³¹. También al contenido material del derecho hace referencia, bien es cierto que sumamente genérica, el precepto en cuya virtud “se facilitará a los delegados de prevención la realización de cursos de formación propios de la materia contenida en la LPRL”²³².

Por último, la Ley recuerda que el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y que su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados; regulación ésta que no ha despertado mayor interés para los negociadores, que a lo sumo se limitan a reiterar la norma²³³. No obstante, sí resulta habitual efectuar oportuna referencia al número de horas concedidas a estos efectos, señalando, por ejemplo, que la formación “se realiza mediante cursos de salud laboral [y] tendrá una duración de 80 horas”²³⁴, que “todos los delegados de prevención tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo para su formación específica”²³⁵, que “se fija en 50 el número de horas para la formación de los delegados de prevención, que deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas con el descuento en aquella de estas 50 horas”²³⁶ o que “la empresa ofrecerá a los delegados de prevención un curso básico de 50 horas presenciales al inicio de su mandato”, además de reconocerles “un crédito horario específico de 20 horas anuales que no podrán ser cedidas sino a quien reglamentariamente los supla”²³⁷; un poco escasa, en fin, parece la concesión de cuatro horas por persona para la formación en materia preventiva²³⁸.

²²⁹ CARDENAL CARRO, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *AS*, T. V, 2000, pág. 376.

²³⁰ VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 46.

²³¹ Arts. 39 CC Limpieza Zamora o 46 CC Comercio de Alimentación (Zamora).

²³² Art. 31 CC Limpieza Segovia.

²³³ Arts. 40 CC UTE Valladolid, 28 CC Indulisa (Segovia) o 39 CC Limpieza Zamora.

²³⁴ Art. 31 CC Peluquería Valladolid.

²³⁵ Art. 35 CC Siderometalúrgicas Segovia. Sólo treinta horas en el art. 30 CC Siderometalúrgicas Ávila.

²³⁶ Art. 28 CC Indulisa (Segovia).

²³⁷ Art. 24 CC Oficinas y despachos Ávila.

²³⁸ “Si por motivos organizativos dicha formación tuviera que realizarse fuera de horas de trabajo, será compensada, a elección del trabajador, bien con beca o bien con descanso, a razón de una hora de descanso por una hora de formación”, art. 32 CC Asientos de Castilla y León (Valladolid).



2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, ÓRGANO DE “PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA”

“El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”. Tal es la definición que se encuentra tanto en el art. 38.1 LPRL como en algunos convenios colectivos²³⁹, y que lo configura “como el órgano de encuentro entre los representantes de los trabajadores y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos”²⁴⁰, llamado a sustituir a la que de forma excesivamente optimista fue calificada de “figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral” (exposición de motivos LPRL), cual es el Comité de Seguridad e Higiene²⁴¹.

2.1 ÁMBITO DE CONSTITUCIÓN

La regla general para la constitución del comité de seguridad y salud –efectuadas las adaptaciones oportunas para el ámbito de la Administración Pública– es la contemplada en el art. 38.2.pfo.1º LPRL, que lo reclama para “todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores”²⁴² (frente a los cien exigidos por la normativa precedente para el comité de seguridad e higiene en el trabajo²⁴³), en correspondencia con la propia

²³⁹ Arts. 40.1 CC Ayuntamiento Ávila, 25 CC Ayuntamiento Ponferrada o 21 CC Ayuda a domicilio en Castilla y León.

²⁴⁰ STS, Social, 3 diciembre 1997 (RJ 1997/8929); SAN, Social, 7 julio 2003 (JUR 2003/275549) o SSTSJ Extremadura, Social, 10 diciembre 2004 (AS 2004/3390); Andalucía/Sevilla, Social, 23 junio 2004 (AS 2005/292) o Cataluña, Social, 16 abril 2004 (JUR 2004/195200). También STSJ Galicia, Cont.-admtivo, 20 noviembre 2002 (RJCA 2003/417).

La expresión “participación equilibrada”, contenida en la exposición de motivos LPRL, aparece ya en la Directiva Marco, debiendo entender que alude a mecanismos de intervención en la adopción de decisiones, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Los Derechos De Información y consulta de los trabajadores y la dimensión comunitaria de la empresa”, *RL*, T. I, 1990, pág. 74.

²⁴¹ Desde la mejor doctrina se ponen en duda los calificativos contemplados en la exposición de motivos, pues del comité de seguridad e higiene no se puede predicar, ni “presencia destacada en la realidad práctica”, ni “pasado fructífero de actuación”, GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 33.

Una vez puesto de manifiesto el “enorme déficit de representatividad propio de los comités de seguridad e higiene en el trabajo que instituyera el obsoleto Decreto de 11 de marzo de 1971” [CARDENAL CARRO, M.: “La representación de los Trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *AS*, T. V, 2000, pág. 362], es menester detenerse a considerar si el actual Comité de Seguridad y Salud servirá para salvar tal inconveniente. A este respecto, dudando de que “la existencia de un órgano paritario con una composición como la prevista en la nueva Ley vaya a rebajar el grado de ineficacia y anquilosidad de su antecesor, el comité de seguridad e higiene”, PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS* (CEF), núms. 161-162, 1996, pág. 40 o *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 183.

²⁴² Artículo al cual procede acudir para completar las normas convencionales en las cuales se establece que “en las empresas que proceda se constituirán comités de seguridad y salud laboral” [art. 40 CC Transporte de mercancías por carretera Salamanca] o que “el comité de seguridad y salud se constituirá con arreglo a las disposiciones vigentes en la materia”, art. 42 CC Cementos Pórtland.

²⁴³ “Acuerdo de la Ley es la obligación de constituirlos en empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, en lugar de los cien que establecía el Decreto de 11 de marzo de 1971, ahora enteramente derogado, superando el desfase con el ET, que obliga a constituir comités de empresa (art. 63.2 ET) en centros de trabajo con igual número de trabajadores”, MUT GONZÁLEZ, F.: “La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 27.

existencia de comités de empresa prevista en el ET²⁴⁴, lo cual provoca la consecuencia ya citada de “superposición orgánica”, triple –incluso cuádruple– en este caso²⁴⁵.

“Con todo, estas dimensiones cifradas han marginado una realidad existente en un tipo de empresas frecuentes en algunos sectores: aquellas que cuentan con una importante implantación de centros de trabajo a nivel de comunidad autónoma o estatal, pero en los que no es habitual alcanzar la cifra de 50 trabajadores. La aplicación estricta de lo dispuesto en la Ley lleva a que exista un solo comité a nivel de toda la empresa, cuando, por el número de trabajadores, no es extraño que el ámbito habitual del desenvolvimiento de este género de relaciones sea el provincial. Tal es el caso, por ejemplo, de muchas entidades de crédito y financieras, cuyas sucursales obviamente no tienen esa cifra necesaria de trabajadores, pero que sumadas las plantillas de toda una provincia la pueden sobrepasar con creces”²⁴⁶.

Para la adecuada interpretación de esta cuestión ha intervenido el Tribunal Supremo ante la necesidad de dar respuesta al interrogante relativo a si cabe la aplicación analógica del art. 63.2 ET, en virtud del cual “en la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto los sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto”. Frente al rechazo de la patronal, el Tribunal esgrime el derecho de participación de los trabajadores en materia preventiva, que se articulará mediante la representación en las empresas o centros con seis o más empleados, y considera que si se admitiera la tesis de la empresa “se dejaría sin participar a los trabajadores en la seguridad y prevención de posibles riesgos laborales en aquellos casos, como el presente, en que existe un elevado número de trabajadores pero dispersos en muchos centros de trabajo, lo cual iría contra el espíritu de la ley”²⁴⁷.

²⁴⁴ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 86.

²⁴⁵ Comité de empresa, comité de seguridad y salud y delegados de prevención; también delegado sindical si el umbral supera los 250 trabajadores, PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS* (CEF), núms. 161-162, 1996, págs. 19-20.

²⁴⁶ CARDENAL CARRO, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *AS*, T. V, 2000, pág. 372.

La diferencia entre empresa y centro de trabajo resulta fundamental en este ámbito, pues según se atienda a uno u otro concepto puede surgir o no el derecho a constituir comité de seguridad y salud. La cuestión ya ha llegado al conocimiento de los Tribunales, concretamente respecto a la alegación sindical de la incorrecta constitución del comité de seguridad y salud en una empresa, en tanto que, contando ésta con entre 50 y 100 trabajadores debía estar integrado por dos delegados de prevención; el pronunciamiento resuelve a su favor, pese a que la contraparte establecía que ese número de empleados estaba distribuido en dos centros, ninguno de los cuales alcanzaba los umbrales precisos, para lo cual el juzgador efectuó los razonamientos oportunos hasta concluir que, en realidad, existe un único centro y, por tanto, obligación de constituir el comité con sendos delegados de prevención, STSJ Cataluña, Cont.-admtoivo, 16 abril 2004 (JUR 2004/195200).

²⁴⁷ “Por otro lado, difícilmente se armoniza la postura restrictiva mantenida en el recurso, al interpretar el repetido artículo 38, con la conexión establecida por el legislador, en el artículo 34, con la representación de los trabajadores en su Estatuto (arts. 61 y siguientes) en esta materia de prevención de riesgos. La propia exposición de motivos..., muy significativamente señala que la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación de la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales. Así lo demuestra también el detallado articulado de la Ley al referirse al objeto de la misma; al control de los servicios de prevención, considerando las particularidades de las pequeñas empresas; a la participación activa de empresarios y trabajadores en esta materia; a la obligación empresarial de información y consulta a los trabajadores sobre todo lo que afecte a seguridad y salud laboral; e incluso a la vigilancia y control, periódico, en su caso, de la salud de los trabajadores en función de los riesgos en el trabajo. Todo lo cual sería incompatible con una falta de constitución de los comités de seguridad y salud dada la función que tienen atribuida, entre otras, la de conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el trabajo”, STS, Social, 3 diciembre 1997 (RJ 1997/8929). Reiterada en su literalidad, para resolver un supuesto análogo, por STSJ Cataluña, Social, 6 junio 2000 (AS 2000/ 1939).



Dejando al un lado tan espinosa cuestión, es menester recordar que, sin perjuicio de la obligatoriedad de la implantación de tal órgano en todo centro que cumpla la exigencia legal (incluida la Administración Pública²⁴⁸), los convenios son libres para reclamar su creación también en supuestos diversos, como puede ser “en aquellos otros de menos plantilla en los que, por la realización de actividades con riesgo sea necesario”²⁴⁹.

No faltan tampoco convenios que reducen el tope señalado por la LPRL: “las empresas que cuenten con centros de trabajo con más de veinticinco trabajadores constituirán un comité de seguridad y salud laboral que tendrán funciones y obligaciones según se establece para los mismos en la legislación vigente”²⁵⁰. Se trata ésta de una cláusula singularmente relevante, no obstante lo cual la regla general es que los convenios se limiten a prever expresamente la constitución del comité, sin introducir mejoras a la previsión legal²⁵¹.

Por otra parte, la LPRL prevé para aquellos centros donde no se alcanza el volumen de 50 trabajadores (o el menor fijado en convenio) que las funciones del comité serán asumidas por un único delegado de prevención²⁵², salvo que a través de la negociación colectiva se articule una opción alternativa, como puede ser establecer “un organismo constituido por un representante de la dirección y dos representantes de los trabajadores” cuando el centro no alcance aquel número de empleados pero “por su importancia o características lo requiera”²⁵³. Ahora bien, cuando un convenio colectivo señala que “en los centros de trabajo que no tuvieren 50 trabajadores se elegirá por éstos un vigilante de seguridad que asumirá las funciones del comité”²⁵⁴, surge el interrogante respecto a si éste órgano convencional (que no debe confundirse con el homónimo –ya derogado– previsto en el art. 9 OGSHT²⁵⁵, que “en nada se asemeja, siquiera remotamente, al delegado de prevención”²⁵⁶) sustituye al único representante especializado legalmente previsto o, por el contrario, viene a añadirse a éste como sujeto con competencias representativas en materia de seguridad y salud en el trabajo. La respuesta es apuntada por la doctrina –tal vez olvidando la hipertrofia orgánica existente– cuando señala que “es evidente que los delegados de prevención, dada la imperatividad normativa en su designación y existencia

²⁴⁸ “Con el fin de lograr una protección más eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se creará un único comité paritario denominado comité de seguridad y salud del Ayuntamiento de Palencia, que estará integrado por los delegados de prevención y por representantes de la Administración en número igual al de los delegados”, art. 64 CC Ayuntamiento Palencia. Idéntica previsión en art. VII.2 CC Ayuntamiento Soria.

Sobre el incumplimiento “empresarial”, en el seno de un establecimiento militar, del deber de nombrar a sus representantes en el comité, retardando así su constitución, STSJ Murcia, Social, 17 septiembre 2001 (AS 2001/3293).

²⁴⁹ Art. 23 CC Panadería Salamanca. Como ya indicara la doctrina, “esta posibilidad de constituir un comité de seguridad y salud puede tener sentido en empresas de menos de 50 trabajadores por la peligrosidad de la actividad a la que se dedica la empresa”, AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 81.

²⁵⁰ Art. 28 CC Construcción y Obras Públicas Segovia.

²⁵¹ AA.VV.: “La seguridad y salud laboral”, en *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*, Madrid (MTAS), 2003, pág. 509.

²⁵² Arts. 23 CC Panadería Salamanca, 19 CC Industria y Comercio de la Vid Valladolid o 35 CC Confitería Valladolid.

²⁵³ Art. 34 CC Limpieza de Edificios y Locales Palencia.

²⁵⁴ Art. 35 CC Construcción y Obras Públicas Valladolid. También el art. 28 CC Construcción y Obras Públicas Segovia, si bien prevé tal figura para centros que no alcancen el número de 25 trabajadores.

²⁵⁵ AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 82.

²⁵⁶ Resulta “una figura más próxima (y aún así, salvando todo un cúmulo de distancias jurídico-técnicas)... a lo que en la actualidad pueda entenderse como trabajador designado por el empresario para desarrollar las actividades propias del servicio de prevención” [PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 74], motivo por el cual no puede considerarse válido predecesor del delegado de prevención, FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (Salud Laboral), Madrid (Dykinson), 1996, pág. 170 o “Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, *DL*, núm. 62, 2000, pág. 106.

efectiva en las empresas, no pueden ser sustituidos por otros órganos específicos de creación convencional, si bien nada impide que se vean despojados de gran parte de sus competencias para quedar atribuidas a esos órganos" ideados por la autonomía colectiva²⁵⁷.

2.2 MIEMBROS

De conformidad con el art. 38.2. pfo. 2º LPRL, y como "manifestación más estricta y extrema del paritarismo"²⁵⁸, "el Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra"²⁵⁹, lo cual no es óbice para previsiones dispares en determinados sectores para los cuales la propia Ley prevé la elaboración de una normativa específica distinta pero inspirada en ella, como es el caso de las funciones de policía²⁶⁰.

En este ámbito la previsión convencional de otras especificaciones resulta meramente anecdótica, no obstante lo cual cabe encontrar alguna muestra donde se procede a indicar que "la designación de los componentes de cada una de las representaciones es facultad de cada una de ellas, deberá hacerse dentro del mes siguiente a la firma del convenio y tendrá validez durante la vigencia del mismo"; además, "una vez efectuadas las designaciones, podrán producirse sustituciones sin otro requisito que la simple comunicación escrita de la representación que la efectúe a la otra"²⁶¹.

Con todo, es preciso detenerse en una importante consideración: en la medida en que el número de miembros del comité, dada su composición paritaria²⁶², queda sujeto de forma directa al número de delegados e, indirectamente, del volumen de plantilla, surgen dudas sobre la legalidad de algunos convenios que expresamente fijan en tres los representantes que, por parte de los trabajadores, integrarán el órgano colegiado²⁶³ o en seis o catorce el total de miembros²⁶⁴. Cuestión bien distinta, en tanto implica una mejora respecto al régimen legal, es la exigencia de "un número no inferior a tres por cada parte"²⁶⁵.

²⁵⁷ GARRIDO PÉREZ, E.: "La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995", *RL*, núm. 20, 1997, pág. 50.

²⁵⁸ VALDÉS DAL-RE, F.: "La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *TS*, núm. 73, 1997, pág. 47.

²⁵⁹ Reiterado, con iguales o similares términos, entre otros, en arts. 40.2 CC Ayuntamiento Ávila, VII.2 CC Ayuntamiento Soria o 39 CC Radio Segovia.

²⁶⁰ "En el caso sometido a la Sala solo puede examinarse lo referente al comité de salud laboral que, en el caso del constituido para la Ertzaintza, tiene cierto paralelismo con los comités de seguridad y salud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero también guarda importantes diferencias. En ambos casos es un órgano paritario de participación, pero mientras en el comité de seguridad y salud de la Ley de Prevención los órganos natos representantes de los trabajadores son los delegados de prevención, participando en él con voz pero sin voto los delegados sindicales, en el comité de salud de la Ertzaintza los miembros que lo conforman son los designados por el Departamento de Interior y los representantes designados por los sindicatos más representativos. Aquí conviene matizar que el propio reglamento impugnado señala que los representantes sindicales titulares en el comité recibirán el nombre de delegados de prevención (art. 1.2). No obstante esta denominación no puede decirse que sean delegados de prevención en el sentido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, porque los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores, designados por los representantes de personal o por los trabajadores... Dicho lo anterior, así pues, nuestro examen de fondo ha de tener presente que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sólo opera, en el caso, para inspirar la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y salud, tal como establecen los arts. 3.2 de la Ley de Prevención y 43.4 del Decreto del Gobierno Vasco 188/96", STSJ País Vasco, Cont.-admtivo, 3 enero 2000 (JUR 2000/230031). También a este cuerpo se refiere la STSJ País Vasco, Cont.-admtivo, 16 marzo 2000 (RJCA 2000/1771).

²⁶¹ Art. 53 CC Ba-Vidrio (León).

²⁶² Como recuerdan, entre otros, los arts. 29 CC Ayuntamiento Astorga, 46 CC Ayuntamiento El Espinar, 38 CC Ayuntamiento La Robla, 25 CC FCC Medio Ambiente (Ávila) y 41 CC Hospitalización y Asistencia Privada Burgos.

²⁶³ Arts. 23 CC TECMED (León), 29 CC IBERPISTAS o 53 CC Ba-Vidrio (León).

²⁶⁴ Arts. 46 CC Ayuntamiento El Espinar (lo fija en seis) o 38 CC Diputación Provincial León (lo establece en catorce).

²⁶⁵ Art. 41 CC Hospitalización y Asistencia Privada Burgos.



La cuestión se vincula abiertamente, pues, con lo relativo a la designación de los delegados de prevención, pues serán éstos quienes alcancen la condición de integrantes del comité de seguridad y salud²⁶⁶ (junto con los llamados a representar a la empresa²⁶⁷). De hecho, y “efectivamente, la precedente designación por los representantes de los trabajadores de los delegados de prevención... deviene indispensable para la constitución formal del comité de seguridad y salud”²⁶⁸. No obstante la oportuna remisión a lo indicado en el momento de este estudio dedicado a la elección de aquellos delegados, procede atender en este punto a un aspecto no tratado en su momento y que, dado el silencio legal, ha sido origen de numerosos pronunciamientos judiciales, cual es la exigencia o no de proporcionalidad entre la representación de los trabajadores en el comité de seguridad y salud y los resultados en las elecciones al comité de empresa²⁶⁹.

En principio, no debería resultar extraño el recurso al “criterio de reparto proporcional en atención a la implantación sindical en los órganos de representación del personal”; de hecho, será “el que más posibilidades tiene de ser adoptado” (en tanto constituye regla habitual y es tradicional en el sistema patrio de representación), si bien también es cierto que el escaso número de delegados “difícilmente podrá traducir en este ámbito el criterio de proporcionalidad, y por lo tanto podría producirse la exclusión de determinados sindicatos que, pese a tener presencia en la representación unitaria, se les va a dejar fuera de la composición del comité de seguridad y salud, que se constituye e integra por la totalidad de los delegados de prevención”²⁷⁰.

En realidad, y en atención a los argumentos que habrá ocasión de recoger, la pauta general respecto a la constitución del órgano paritario será la no obligatoriedad de respetar tal criterio, aun cuando semejante regla de orden se verá alterada cuando los convenios opten por reclamar la mentada proporcionalidad²⁷¹ (en su caso, cuando lo haga el propio

²⁶⁶ Por tal motivo no debe extrañar que algún convenio omita lo relativo a la designación de los delegados de prevención y, directamente, establezca el régimen jurídico aplicable a la composición del comité de seguridad y salud; así, el art. 29 CC IBERPISTAS: “los representantes de la empresa serán designados por ella y los representantes de los trabajadores serán los que designen ellos de entre los miembros del comité de empresa”.

²⁶⁷ Los cuales no acceden a las garantías del art. 68 ET por la vía del art. 37 LPRL, sin perjuicio de que puedan hacerlo por la vía del art. 30.4 LPRL cuando a su condición de representantes de la empresa en el comité de seguridad y salud acompañe la de responsables técnicos de la prevención en la empresa, STSJ Andalucía/Sevilla, Social, 3 marzo 2000 (AS 2000/3215), comentada por Aguilera Izquierdo, R.: “Sobre las garantías de los trabajadores que ejercen funciones preventivas y representan a la empresa en el comité de seguridad y salud”, AS, T. III, 2000, págs. 2994 y ss., quien considera criticable que estos trabajadores con funciones técnicas accedan a las garantías legalmente previstas para los representantes de los trabajadores, mientras que los trabajadores designados por el empresario para formar parte del comité de seguridad y salud no quedan protegidos por aquellas (salvo acumulación de condiciones, conforme consta), cuando en realidad su actuación también puede ocasionar “fricciones con el empresario si éste no está de acuerdo con la postura mantenida por sus representantes en el seno de dicho órgano” (pág. 2998).

²⁶⁸ STSJ Madrid, Cont.-admtiva, 5 noviembre 2003 (JUR 2004/252577).

²⁶⁹ Proporcionalidad “con los resultados electorales de cada sindicato”, NAVARRO NIETO, F.: “La sindicalización de la representación unitaria y su reflejo jurídico en la jurisprudencia”, *RL*, núm. 8, 1998, pág. 57, nota 10.

²⁷⁰ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 47.

²⁷¹ SSTs 24 septiembre 1991 (RJ 1991/7182), 15 junio 1998 (RJ 1998/5702) y 14 junio 1999 (RJ 1999/6007) o SSTSJ País Vasco, Social, 20 mayo 2000 (AS 2000/3164) y 10 mayo 2005 (AS 2005/1092); Castilla-La Mancha, Social, 30 abril 2002 (AS 2002/2799); Andalucía/Sevilla, Social, 23 junio 2004 (AS 2005/292); Madrid, Social, 14 febrero 2001 (AS 2001/1439); Cataluña, Social, 12 mayo 2000 (AS 2000/2090); Murcia, Social, 17 abril 2000 (AS 2000/1115); Galicia, Social, 7 abril 2000 (AS 2000/978); Aragón, Social, 15 febrero 2000 (AS 2000/5235); Andalucía/Málaga, Social, 11 febrero y 3 marzo 2000 (AS 2000/5247 y 666) o Cantabria, Cont.-admtivo, 19 abril 2002 (RJCA 2002/485).

No basta a estos efectos la previsión convencional de proporcionalidad en el comité de seguridad e higiene, pues ya no existe y no es plenamente equivalente al comité de seguridad y salud, STSJ Murcia, Social, 17 abril 2000 (AS 2000/1115).

reglamento del comité de empresa²⁷²) o cuando, sin hacerlo expresamente, procedan a adjudicar al comité competencias de carácter negociador y decisorio, pues en tal caso la exclusión de determinados sindicatos puede llegar a constituir una vulneración de la libertad sindical²⁷³. Por consiguiente, “el criterio de proporcionalidad que inspira la composición de los órganos de representación de los intereses laborales tiene sus excepciones respecto a los comités de seguridad y salud que han sustituido a los antiguos de seguridad e higiene en el trabajo dado el carácter técnico de los mismos”²⁷⁴.

En efecto, como ya estableciera la jurisprudencia respecto a su precedente²⁷⁵ (cuya relación con el de seguridad y salud se recoge implícitamente en la exposición de motivos de la LPRL, al considerar a éste continuador de “la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral”), su constitución no está sujeta al criterio de proporcionalidad, en tanto ninguna norma legal lo exige y sus funciones, de no ser ampliadas por convenio colectivo, resultan ser de mero estudio y asesoramiento, pero carecen de alcance decisorio²⁷⁶. Conforme indican los pronunciamientos judiciales, los preceptos de la LPRL “no regulan ni establecen la forma de elección de los miembros del comité de seguridad y salud... y la doctrina jurisprudencial ha sentado que no cabe deducir de la citada normativa la necesidad de respetar en todo caso el criterio de proporcionalidad, básicamente por el carácter no negociador del comité, dejando la legislación un amplio margen de maniobra a la negociación colectiva para determinar formas de composición”²⁷⁷ de un órgano cuyas funciones son “técnicas y de asesoramiento y consulta”, de forma tal que la exclusión de un sindicato de su seno no atenta contra la libertad sindical²⁷⁸. Así pues, “el comité de empresa, al elegir a sus componentes, no está

²⁷² “No cabe que de modo unilateral, saltando por encima del convenio y del propio reglamento de funcionamiento, decidan... el resto de componentes del comité de empresa... castigar a una determinada opción sindical, apartándola del ejercicio de sus funciones de representación”, STSJ Castilla-La Mancha, Social, 30 abril 2002 (AS 2000/2799).

²⁷³ “Según reiteradísima jurisprudencia, la exclusión de un sindicato de algunas comisiones o comités puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva. Esta limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiéndose por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo. La doctrina y la jurisprudencia distinguen así entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. Son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En las comisiones negociadoras tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, en función de la mayor implantación o representatividad de las organizaciones sindicales, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 de la Constitución... y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Si examinamos las competencias del comité de seguridad y salud... se advierte enseguida que ninguna de ellas tiene carácter negociador en el sentido más arriba expuesto. En ninguno de los casos se produce la creación de normas nuevas sobre condiciones de trabajo, ni de modificar o suprimir las existentes: por tanto no cabe entender que suponga una vulneración del derecho de libertad sindical el acuerdo de los sindicatos para restringir la participación en tales órganos a aquellos sindicatos... que alcancen un determinado umbral de representación entre el personal”, STSJ Madrid, Social, 5 julio 2004 (JUR 2004/225919), entre muchas.

²⁷⁴ STS, Social, 15 junio 1998 (RJ 1998/5702). Reiterando su doctrina, por todas, SSTSJ Madrid, Social, 17 octubre 2000 (AS 2000/4218); Murcia, Social, 17 abril 2000 (AS 2000/115); Aragón, Social, 15 febrero 2000 (AS 2000/5235); Andalucía/Málaga, Social, 11 febrero y 3 marzo 2000 (AS 2000/5247 y 666) o Cantabria, Cont.-adm. 19 abril 2002 (RJCA 2002/485).

²⁷⁵ SSTS, Social, 24 septiembre 1991 (RJ 1991/7182), 24 diciembre 1992 (RJ 1992/10364) y 6 abril 1993 (RJ 1993/ 2911), citadas en SAN, Social, 25 marzo 1997 (AS 1997/747) y en STS, Social, 15 junio 1998 (RJ 1998/5702).

²⁷⁶ ATCo 98/2000, de 6 de abril, o SAN, Social, 21 noviembre 2001 (JUR 2002/54519). En los Tribunales Superiores de Justicia, por todas, SSTSJ Cataluña, Social, 4 octubre 1999 (AS 1999/3343), 12 febrero y 4 julio 2000 (AS 2000/2090 y 3690) o 19 julio 2001 (AS 2001/3642); Madrid, Social, 6 julio 2000 (AS 2000/4720) o 18 julio 2001 (JUR 2002/63096); Murcia, Social, 17 abril 2000 (AS 2000/1115); Comunidad Valenciana, Social, 7 marzo 2000 (AS 2000/2977); Aragón, Social, 15 febrero 2000 (AS 2000/5235) o Andalucía/Málaga, Social, 11 febrero y 3 marzo 2000 (AS 2000/5247 y 666).

²⁷⁷ STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 31 marzo 2005 (JUR 2005/96449).

²⁷⁸ SSTS, Social, 14 junio 1999 (RJ 1999/6007) y 30 abril 2001 (RJ 2001/4618), seguidas por otras muchas.



vinculado por su propia composición, pudiendo acordar una composición que, bien en atención a preferencias personales o de más adecuada capacidad funcional, o por otras razones de índole sindical, prime a una determinada opción sindical sobre otra”²⁷⁹.

Tal resulta ser la doctrina mayoritaria seguida por los Tribunales del orden social de la jurisdicción²⁸⁰; ahora bien, respecto a las demandas elevadas contra las decisiones de una junta de personal designando vocales del comité de seguridad y salud en el ámbito de la función pública, no cabe pasar por alto los problemas de orden jurisdiccional, que saltan a la vista cuando un sindicato reclama el respeto al criterio de proporcionalidad recogido en el Pacto sobre derechos de participación y representación de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León (29 mayo 1997). La sentencia del Tribunal Superior de Justicia resuelve “que lo que se impugna es una decisión de la Junta de Personal y ésta es un organismo de representación... propio y específico de quienes ostentan la cualidad de funcionarios públicos, de ahí que... aun cuando se trate de un conflicto surgido en la rama social del Derecho y el conflicto sea relativo a la tutela de los derechos de libertad sindical, se trata de tutela de los derechos de los funcionarios públicos frente a una decisión adoptada en el seno del órgano de representación unitaria de los funcionarios públicos en una Administración Pública” y, por tanto, excluida “de la competencia del orden social”²⁸¹.

Esta dualidad jurisdiccional puede plantear distorsiones de fondo, buena muestra de lo cual se aprecia con sólo observar el diferente planteamiento que se ofrece respecto a la posible creación de comisiones con competencia en materia preventiva en el seno de la organización. Así, enfrentada a la demanda de un sindicato en la cual pretendía le fuera reconocido el derecho a participar en un comité de tales características creado en el Ayuntamiento de Segovia “en razón del principio de proporcionalidad en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales”, la sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, obviando cualquier análisis relativo a las funciones y competencias de aquél, se limita a establecer que dejar fuera a los representantes del sindicato que ha obtenido el segundo puesto por número de votos significa que “el criterio de designación de los miembros... resulta desproporcionado al no garantizar la representatividad de los intereses de una gran parte de los trabajadores, lo que no es ni objetivo, ni adecuado, ni razonable, no resultando pues un criterio válido de designación, el voto

²⁷⁹ SSTSJ Castilla-La Mancha, Social, 14 diciembre 2000 (AS 2001/144) o Extremadura, Social, 10 diciembre 2004 (AS 2004/3390).

²⁸⁰ SSTS, Social, 15 junio 1998 (RJ 1998/5702) [comentada por CARDENAL CARRO, M.: “Criterio del Tribunal Supremo acerca de la elección de los Delegados de Prevención y el respeto a la proporcionalidad con la representación unitaria”, AS, núm. 13, 1998, págs. 2571 y ss.], 3 diciembre 1997 (RJ 1997/8929), 19 octubre 1998 (RJ 1998/9295), 4 junio 1999 (RJ 1999/5068) y 30 abril 2001 (RJ 2001/4618); SAN 25 marzo 1997 (AS 1997/747) o SSTSJ Andalucía/Granada 6 mayo 1997 (AS 1997/2736); Andalucía/Málaga 11 febrero y 3 marzo 2000 (AS 2000/5247 y 666) o 23 junio 2004 (AS 2005/292); Cantabria 1 octubre 1998 (AS 1998/4257); Galicia 7 febrero y 7 abril 2000 (AS 2000/118 y 978); Aragón 15 febrero 2000 (AS 2000/5235); Comunidad Valenciana 7 marzo 2000 (AS 2000/2977); Castilla-La Mancha 10 diciembre 1998 (AS 1998/4657), 3 febrero 1999 (AS 1999/457), 14 diciembre 2000 (AS 2001/144) y 30 abril 2002 (AS 2002/2799); Cataluña 17 marzo 1998 (AS 1998/2464), 4 octubre 1999 (AS 1999/3343), 12 mayo y 4 julio 2000 (AS 2000/2090 y 3690) y 19 julio 2001 (AS 2001/3642); Madrid 6 noviembre 1997 (AS 1997/3767), 11 noviembre 1998 (AS 1998/4170), 6 julio y 17 octubre 2000 (AS 2000/4720 y 4318), 14 febrero y 18 julio 2001 (AS/2001/1439 y JUR 2002/63096) y 24 junio 2003 (JUR 2003/248347); Murcia 23 diciembre 1998 (AS 1998/4713) y 17 abril 2000 (AS 2000/1115) o Extremadura 10 diciembre 2004 (AS 2004/3390).

Contra, SSTSJ Murcia, Social, 16 julio 1997 (AS 1997/2949) o 7 octubre 2002 (AS 2002/2847), por considerar que a falta de criterio concreto en el art. 35.2 LPRL para la designación de los delegados de prevención, procede estar a la que constituye regla general del ordenamiento patrio, el principio de proporcionalidad, “pues de admitirse el de mayoría se dejarían fuera del Comité, y de la representación específica en materia de salud laboral, a un amplio segmento de la representación legal de los trabajadores”. En análogo sentido, con mayor o menor firmeza, entre otras, SSTSJ Galicia, Social, 16 septiembre 1998 (AS 1998/2805); Cantabria, Social, 9 abril 1997 (AS 1997/1430) y 6 agosto 1999 (AS 1999/3388); Aragón, Social, 19 marzo 1997 (AS 1997/997); Murcia, Social, 16 julio 1997 (AS 1997/2949); Comunidad Valenciana, Social, 5 febrero 1999 (AS 1999/814) o Andalucía/Sevilla, Social, 6 abril 1999 (AS 1999/2695).

²⁸¹ STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 30 abril 2002 (JUR 2002/157337).

de la mayoría que es seguido, al no garantizar, entre otras circunstancias, la representatividad” y no ser respetuoso “con el derecho a la libertad sindical”²⁸².

Cabe, en fin, plantear otra posible vía hermenéutica, siempre latente y ya acogida expresamente por algunos pronunciamientos judiciales²⁸³, cual es la de trasladar expresamente el eje del debate desde la composición del comité de seguridad y salud hasta la designación de los delegados de prevención, pues éstos serán quienes, por parte de los trabajadores, integrarán aquel órgano paritario²⁸⁴. Este desplazamiento de la polémica fuerza a introducir en el análisis dos nuevos factores: en primer lugar, las competencias y facultades de los propios delegados, en la medida en que pudieran conducir a reclamar el criterio de proporcionalidad; en segundo término, la propia vinculación de esta representación especializada con la unitaria, en cuyo seno –en principio– surge, habida cuenta, tal y como señala algún autor, “este es un aspecto fundamental a tener en cuenta, ya que la falta de reflejo de la composición de la representación unitaria en la designación de los delegados de prevención puede dar lugar a situaciones de divergencia en las que, sobre una misma cuestión o en una misma materia, se produzcan actuaciones distintas e incluso contradictorias entre el órgano con funciones genéricas y el órgano con funciones específicas, y que esas actuaciones puedan responder... a la falta de correspondencia en la composición de ambas instancias”²⁸⁵.

En cualquier caso, y pese a los nuevos interrogantes planteados por esta opción que parece reabrir el debate, lo cierto es que éste se encuentra al día de hoy zanjado, al menos en el orden social de la jurisdicción, que categóricamente admite el criterio de la mayoría, máxime de tener en cuenta que “parece muy poco probable que el Supremo, que ya se ha pronunciado en varias ocasiones sobre este particular, vaya a corregir su modo de pensar”²⁸⁶.

2.3 RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

La LPRL no otorga demasiada importancia a esta cuestión, pues, en la medida en que encomienda al comité adoptar “sus propias normas de funcionamiento”²⁸⁷, sus previsiones al respecto son mínimas²⁸⁸:

- En primer lugar, exige reuniones trimestrales “y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo”, no obstante –empero– regulaciones dispares

²⁸² STSJ Castilla y León/Burgos, Cont-Admtivo, 24 mayo 2004 (RJCA 2004/436). Con todo, también existen pronunciamientos de este orden jurisdiccional que se amoldan a los criterios vertidos por el social; así, STSJ Cantabria, Cont.-admtivo, 19 abril 2002 (RJCA 2002/485).

²⁸³ STSJ Comunidad Valenciana 5 febrero 1999 (AS 1999/814).

²⁸⁴ Considerando que tal debe ser la sede de estudio, por todos, FUENTES RODRÍGUEZ, F.: “La composición de los comités de seguridad y salud laboral y los criterios para la designación de los delegados de prevención”, *TL*, núm. 51, 1999, págs. 192-193 o BALLESTER LAGUNA, F.: “Cuestiones de legalidad y de constitucionalidad implicadas en la designación de los delegados de prevención”, *RDS*, núm. 18, 2002, págs. 73 y ss.

²⁸⁵ FUENTES RODRÍGUEZ, F.: “La composición de los comités de seguridad y salud laboral y los criterios para la designación de los delegados de prevención”, *TL*, núm. 51, 1999, págs. 191-192.

²⁸⁶ CARDENAL CARRO, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *AS*, T. V, 2000, pág. 364.

²⁸⁷ Extremo reiterado, por ejemplo, en los arts. 40.4 CC Ayuntamiento Ávila, 46.2° CC Ayuntamiento El Espinar o 28 CC Mantenimientos Especiales Rubens (Salamanca).

²⁸⁸ Así, por ejemplo, “desaparece de la nueva normativa la figura de presidente y secretario del comité, aunque en el reglamento interno de funcionamiento que se puede dar el propio comité pueden y deben preverse ambas figuras”, MUT GONZÁLEZ, F.: “La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 27.



en ámbitos donde la LPRL no resulta de aplicación pero sí de inspiración, como ocurre en las funciones de policía²⁸⁹.

- En segundo término, permite participar en las reuniones, con voz pero sin voto, a los delegados sindicales²⁹⁰ y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en su composición²⁹¹, igualmente sin perjuicio de las peculiaridades presentes en determinados sectores de actividad, como son, por ejemplo, los establecimientos militares²⁹².
- En tercer lugar, también podrán intervenir, en las mismas condiciones, trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité (art. 38.2. pfo. 3º y 38.3. pfo. 1º LPRL)²⁹³.

A ello cabría añadir, en fin, cuantas exigencias derivan del carácter colegiado del comité, en tanto “en su funcionamiento, actuación y adopción de acuerdos se deberán seguir las reglas” propias de los órganos así caracterizados²⁹⁴, de forma tal que, por ejemplo,

²⁸⁹ El Reglamento de aplicación al comité de salud laboral de la Ertzaintza prevé que, en orden a las convocatorias de las reuniones, la documentación será dirigida al secretario del comité a fin de que proceda a la confección del orden del día y convocatoria de la reunión previo visto bueno del presidente. El precepto fue impugnado por considerarlo contrario al art. 38 LPRL, al otorgar excesivas facultades al presidente, cuando la Ley únicamente exige que la reunión sea solicitada por alguna de las representaciones. El Tribunal entiende que el precepto debe ser examinado a la luz de las disposiciones generales aplicables a los órganos colegiados, considerando finalmente que no hay contradicción con el espíritu de la LPRL. También se impugna el art. 5.4 del Reglamento, según el cual el comité podrá convocar a sus reuniones a personal técnico o asesor para el estudio de cuestiones concretas, previa justificación razonada de sus necesidades; en tal caso la oposición a la LPRL se pretende situar en el hecho de que esta norma no exige acuerdo del comité, bastando solicitud de las partes, ni reclama justificación razonada. Tampoco en este caso se aprecia infracción. Finalmente se impugna el régimen de reuniones extraordinarias del comité, pues el reglamento exige solicitud de al menos la mitad de los miembros de cada parte, previa justificación de la necesidad y el visto bueno del presidente, frente a la LPRL que únicamente reclama reuniones trimestrales y otras extraordinarias cuando lo solicite alguna de las representaciones, sin otorgar tan amplias facultades al presidente. Se rechaza la vulneración de la LPRL partiendo de considerar que, mientras la LPRL exige reuniones ordinarias cada tres meses, el Reglamento las impone mensualmente, lo cual justifica que sea más restrictivo con las extraordinarias, STSJ País Vasco, Cont.-admtiva, 3 enero 2000 (JUR 2000/230031).

²⁹⁰ “La demanda por lesión de libertad sindical, por no haber sido convocado a la reunión del comité de seguridad del Ayuntamiento una persona, el actor, que es delegado sindical y mantiene largo conflicto con la Corporación, sustanciado en otros procesos de la misma naturaleza que el actual, no implica un fraude procesal evidente y constituye un planteamiento inicial razonable, que le habilitaba para acudir a la modalidad procesal regulada en los artículos 175 y ss. De la LPL”, STSJ Aragón, Social, 26 noviembre 2001 (JUR 2002/22612).

La exclusión de los delegados sindicales del derecho de asistencia sin voto no puede ser excluida ni siquiera por vía convencional, STSJ Madrid, Social, 5 julio 2000 (JUR 2000/285646).

²⁹¹ Tenor reiterado en el art. 40.2 Ayuntamiento Ávila.

²⁹² La LPRL, y con ella la doctrina del Tribunal Constitucional, “otorga a los delegados sindicales, junto con trabajadores que cuenten con especial cualificación, responsables técnicos de la prevención de la empresa e incluso a técnicos de prevención ajenos a la empresa, el derecho a participar, con voz pero sin voto, en las reuniones del comité de seguridad y salud. Sin embargo, el artículo 7.2 del RD 1932/1998... solamente reconoce el derecho a participar, con voz pero sin voto, en las reuniones del... citado comité de seguridad y salud a los responsables técnicos de la prevención del establecimiento militar, y personal del establecimiento que cuente con especial cualificación. Es obvio que las previsiones contenidas en la citada norma reglamentaria son más restrictivas que la interpretación dada por el Tribunal Supremo, en torno al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y ello obedece, precisamente, a las peculiaridades de los establecimientos militares, que como el propio Tribunal Supremo señala en sentencias de 14 de julio de 1997 (RJ 1997, 6534) y 27 de junio de 1997 (RJ 1997, 5152), el ejercicio del derecho de libertad sindical en todas sus manifestaciones en el ámbito de los centros y establecimientos militares, debe interpretarse de forma restrictiva. Por ello, la norma reglamentaria, en desarrollo de lo establecido en la disposición adicional 9ª de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que preveía la adaptación de las previsiones de la misma a las peculiaridades de los establecimientos militares, en su artículo 7.2, al establecer qué sujetos podrían participar con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud laboral, ha excluido expresamente a los delegados sindicales, y ello en virtud de la limitación del ejercicio del derecho de libertad sindical en el ámbito de los centros y establecimientos militares”, STSJ Comunidad Valenciana, Social, 16 abril 2002 (JUR 2003/56772).

²⁹³ En términos análogos, y con idéntico significado, art. 40.2 Ayuntamiento Ávila.

²⁹⁴ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 82.

cuando efectúe una declaración de voluntad, ésta y sus eventuales resultados serán imputados al ente, obligando “a disidentes o ausentes”²⁹⁵.

Poco más aportan los convenios colectivos al régimen jurídico de funcionamiento del comité de seguridad y salud: de un lado, se ha localizado alguna norma que, incorporando escasas novedades a lo contemplado en la LPRL, establece que “se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, y con carácter extraordinario siempre que así lo solicite alguna de las partes con determinación previa del orden del día”²⁹⁶; de otro, se observan disposiciones que exigen reuniones bimensuales²⁹⁷ o que prevén supuestos expresos donde la convocatoria extraordinaria resulta obligatoria²⁹⁸; en fin, algún convenio, en relación a quienes pueden intervenir en el comité, recuerda que “tanto los sindicatos más representativos en el comité de empresa como la empresa podrán aportar a las reuniones del comité de seguridad y salud a los técnicos que consideren convenientes”²⁹⁹. No faltan alusiones referentes a la necesidad de que el servicio de prevención mantenga “una estrecha conexión con el comité de seguridad y salud correspondiente”, a “fin de prestar una acción coordinada y eficaz”³⁰⁰.

El superior nivel de concreción en cuanto al régimen jurídico de las reuniones del comité se encuentra en la norma merced a la cual “en caso de no asistir a las [mismas] la totalidad de los miembros de cada representación, los asistentes de la representación empresarial acumularán los votos de los miembros ausentes, y los asistentes de la representación de los trabajadores acumularán según la pertenencia a las respectivas organizaciones sindicales los votos de los miembros ausentes de cada una de ellas”; por otra parte, y en cuanto hace a la toma de decisiones, “los acuerdos... requerirán para su efectividad del voto unánime de los representantes de la empresa y al menos dos miembros de la representación de los trabajadores”³⁰¹.

2.4 COMPETENCIAS Y FACULTADES

Pese a que, a diferencia de cuanto ocurre con los delegados de personal y comité de empresa, cuyo régimen competencial es uniforme, los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud cuentan con competencias y facultades distintas³⁰², existen importantes dificultades hermenéuticas para delimitar, en la práctica, aquellas correspondientes a los primeros de las otorgadas al segundo³⁰³. En cualquier caso, con carácter general, el art. 39.1 LPRL, al enumerar las previstas para el comité, lo configura como órgano esencialmente asesor (cuyas propuestas “serán obligatoriamente estudiadas y elevadas al órgano

²⁹⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *El sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*, Madrid (Civitas), 1982, pág. 191.

²⁹⁶ Art. 40.3 CC Ayuntamiento Ávila. Todavía menos concreto que la Ley resulta el convenio de conformidad con el cual “dicho comité se reunirá con la periodicidad necesaria”, art. 29 CC IBERPISTAS.

²⁹⁷ Art. 41 CC Diputación Provincial Palencia.

²⁹⁸ En cuanto hace a las medidas para solventar los problemas de drogodependencia, el art. 31 CC Limpieza de Edificios y Locales (Valladolid) señala que “tanto a los aspectos disciplinarios procedentes como respecto a los programas o tratamientos a seguir, se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del comité de seguridad y salud laboral, que será quien determine la más adecuada”.

²⁹⁹ Art. 25 CC FCC Medio Ambiente (Ávila).

³⁰⁰ Art. 25 CC FCC Medio Ambiente (Ávila).

³⁰¹ Art. 53 CC Ba-Vidrio (León).

³⁰² RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (Universidad de León), 2004, pág. 35.

³⁰³ PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, RTSS (CEF), núms. 161-162, 1996, pág. 40.



competente de la corporación”, según establece algún convenio³⁰⁴), al que corresponde, por una parte, participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa; por otra, promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de aquellos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. A tal fin, y por mor del art. 39.2 LPRL, está facultado para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas; conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso; conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas; por último, conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

“En general y tal como se deduce de su contexto, se trata de unas facultades de información cuyo desempeño no va a suponer ningún conflicto con el empresario ya que no suponen una intervención excesiva en su actividad productiva, lo cual es lógico ya que, en un principio, estas facultades están previstas para un órgano que tiene presencia empresarial”³⁰⁵. Acertadamente han indicado algunos autores que, “en general, el nuevo comité de seguridad y salud laboral carece de las competencias y facultades que poseía el antiguo comité de seguridad e higiene en el trabajo, entre las que destacaban las de vigilancia y control, las de informe y consulta, investigación y formación, la mayoría de las mismas atribuidas junto con otras a los delegados de prevención, configurados en la LPRL como protagonistas de la misma, miembros incluso del comité de seguridad y salud, por lo que parece que queda este comité en una segunda posición”³⁰⁶. Ahora bien, expresamente establecen los Tribunales que el “escaso” peso otorgado a este órgano paritario no puede servir de justificación bastante para incumplir la obligación de constituir el comité cuando proceda; así resuelve el orden contencioso-administrativo al señalar que, en el caso concreto, “ni siquiera se niega el hecho sino que se le resta trascendencia señalando que sus funciones de información de los trabajadores se venían realizando por el propio comité de empresa”, olvidando “con ello que en este ámbito de los deberes impuestos a los empresarios han de ser cumplidos por ellos con independencia de su efectividad real cuya concurrencia o no no le es dado cuestionar”³⁰⁷.

Ello no es óbice para reiterar que, en realidad, un análisis de conjunto muestra como “las facultades... enumeradas no tienen demasiado valor por sí mismas, al ser... repetición de las más generales y completas ya atribuidas a los delegados de prevención, que, al ser además miembros del comité, trasladan a éste todas las competencias y facultades que

³⁰⁴ Art. 46.3º CC Ayuntamiento El Espinar.

³⁰⁵ SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: “Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención”, TS, núm. 77, 1997, págs. 54-55.

³⁰⁶ AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, págs. 83-84 o, en análogo sentido, FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, *DL*, núm. 62, 2000, pág. 115.

“Al crearse por esta Ley los delegados de prevención, sobre los que giran fundamentalmente la participación y representación de los trabajadores en el campo específico de la seguridad e higiene, el comité de seguridad y salud queda devaluado y relegado a una función consultiva, si bien regular y periódica, de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos” [MUT GONZÁLEZ, F.: “La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores”, *RL*, núm. 20, págs. 26-27]. Así pues, “podría... extraerse la crítica acerca de la escasa entidad interventora del comité de seguridad y salud hablando en términos tanto cualitativos como cuantitativos a la vista del número y naturaleza de las competencias que se le atribuyen, más aún cuando éstas, por lo general, resultan compartidas con otros órganos (ya institucionalizados, ya especializados)”, GARRIDO PÉREZ, E.: “La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 53.

³⁰⁷ STSJ Navarra, Cont.-admtivo, 28 marzo 2003 (JUR 2003/273904).

como representación especializada la Ley de Prevención le asigna. Lo importante del comité es, sin embargo, su capacidad de acción conjunta, que es el resultado de la suma de facultades individuales de sus miembros..., su capacidad de integrarse como órgano unitario en donde es posible el debate, el intercambio de información, la elaboración de políticas de prevención, de planes y propuestas... La capacidad, en suma, que va más allá de la mera consulta, de constituirse en órgano auténtico de participación. Queda a la propia autonomía de los comités el lograr una mayor incidencia e importancia en el ejercicio de sus competencias"³⁰⁸.

En la medida en que el elenco resulta, en todo caso, mejorable por convenio, es menester descender al análisis convencional a fin de determinar cómo los negociadores hacen uso de tal posibilidad. Escaso interés ofrecen cuantas normas se limitan a remitir la cuestión a los términos legales³⁰⁹ o reproducirlos total³¹⁰ o parcialmente³¹¹, así como las que se conforman con reiterar su objetivo de "asistir eficaz y responsablemente" al jefe del centro en materia preventiva³¹², velar "por que se cumpla la legalidad vigente minimizando los riesgos laborales"³¹³, vigilar el "buen cumplimiento" de los fines preventivos³¹⁴ o colaborar con la eliminación de los riesgos y la atenuación de sus consecuencias³¹⁵, o con recordar que "sus misiones consistirán en colaborar con la dirección de la empresa con el fin de que los trabajos a realizar por el personal de plantilla se ejecuten en las mejores condiciones posibles de seguridad y salud, designación de vestuario, etc."³¹⁶.

En algún caso, empero, los negociadores proceden a predecir posibles ampliaciones competenciales: "sus competencias son las establecidas a tales efectos por la legislación vigente y otras que así le atribuya la Corporación"³¹⁷. La previsión, adecuada en tanto flexible y adaptable a las cambiantes necesidades, fuerza, empero, a recordar la exigencia de proporcionalidad en la constitución del comité cuando le sean atribuidas funciones de naturaleza negociadora.

La lectura de las normas muestra también algunos intentos por concretar facultades que vengan a añadirse a las legales, ejemplo de lo cual son las siguientes disposiciones:

1. El derecho a acceder a determinadas informaciones es reiterado de forma habitual por las normas que se ocupan del régimen competencial del comité, aun cuando las previsiones, pese a especificar extremos contemplados en la LPRL de forma sumamente genérica, tampoco aportan novedades de alcance. Así ocurre cuando se establece que "a los componentes del comité de seguridad y salud

³⁰⁸ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 92-93.

³⁰⁹ Arts. 37 CC Actividades forestales de la Comunidad de Castilla y León, 52 CC Censenal Valladolid, 43 CC Gas Natural Castilla y León, 21 CC Ayuda a domicilio en Castilla y León, 25 CC Ayuntamiento Ponferrada, 41 CC Diputación Provincial Palencia o 39 CC Radio Segovia.

³¹⁰ Art. 42 CC Siderometalurgia Valladolid.

³¹¹ Art. 28 CC Mantenimientos Especiales Rubens (Salamanca), que únicamente repite, y sólo en parte, el art. 39.1.a) LPRL. También el art. 40 CC UTE Valladolid, que reproduce parcialmente (y sin distinción entre competencias y facultades) los apartados 1 y 2 del art. 39 LPRL.

³¹² Art. 35 CC Construcción y Obras Públicas Valladolid.

³¹³ Art. 29 CC Diputación Provincial Ávila.

³¹⁴ Art. 41.A) 3 CC F.C.C. Salamanca.

³¹⁵ Art. 35.1 CC Ayuntamiento Ávila.

³¹⁶ Art. 29 CC IBERPISTAS.

³¹⁷ Art. 40.4 CC Ayuntamiento Ávila. También les reconoce "las establecidas en la normativa vigente y las que puedan haberse adoptado en este convenio", el art. VII.3 CC Ayuntamiento Soria.



les será facilitada la información que se produzca en los diferentes puntos de trabajo sobre riesgos reales o potenciales y los mecanismos para su protección”, debiendo entregar esta información a los interesados por propia iniciativa del empleador “o siempre que sea solicitada”³¹⁸.

2. Diversos convenios hacen referencia a la labor a desempeñar por este órgano colegiado en materia de vigilancia de la salud. En esta línea se pronuncia el artículo merced al cual “las pruebas no médicas, tales como las psicotécnicas, deberán contar con el visto bueno del comité de seguridad y salud laboral, que podrá aportar sus técnicos en el proceso de elaboración”³¹⁹; igualmente aquel otro, del mismo convenio, en cuya virtud “el comité de seguridad y salud informará con carácter preceptivo y previo a la toma de la decisión, sobre la concertación de los servicios externos de vigilancia de la salud con una Mutua de AT/EP”³²⁰. También hace referencia a la cuestión el precepto que obliga al empleador a, actuando “de común acuerdo con el comité de seguridad y salud, elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimientos por servicios, comunicándolo a los mismos, y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año”³²¹.
3. Como anecdóticas deben calificarse previsiones que encomiendan al comité velar por el cumplimiento de la obligación de contar en cada centro con, al menos, un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto³²²; proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilizar los elementos personales de protección precisos por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso³²³ (“en especial en las actividades de radiología, radioterapia, medicina nuclear, isótopos radiactivos o laboratorio”³²⁴); plantear el tipo de prenda de trabajo o sistema de seguridad homologado que desea sea introducido o mejorado en el equipamiento de los operarios para discutirlo con la dirección³²⁵; proponer, para su elaboración por el servicio de prevención, las normas sobre conservación de las prendas de trabajo y útiles de seguridad³²⁶; estudiar la necesidad de usar equipos de protección individual, especificar los elementos integrantes del vestuario y calzado de categoría y fijar la periodicidad con que debe facilitarse³²⁷; establecer los oportunos mecanismos para garantizar la eficacia y los plazos oportunos de recolocación de los trabajadores procedentes de situaciones de incapacidad temporal³²⁸; velar por la determinación de los trabajos insalubres o penosos y, en caso de que así sean declarados de conformidad con las leyes vigentes, fijar un plazo para su desaparición o corrección, si ello fuera posible³²⁹; etc.

³¹⁸ Arts. VII.2 CC Ayuntamiento Soria o 64 CC Ayuntamiento Palencia.

³¹⁹ Art. 37 CC Ayuntamiento Ávila.

³²⁰ Art. 40.5 CC Ayuntamiento Ávila.

³²¹ Art. 48.3° CC Ayuntamiento El Espinar.

³²² Art. 50 CC Ayuntamiento El Espinar.

³²³ Art. 39 CC Ayuntamiento Villablino.

³²⁴ Art. 42 CC Hospitalización y Asistencia Privada Burgos.

³²⁵ Art. 33 CC Redalsa Valladolid.

³²⁶ Art. 38 CC Tudela Veguín (León).

³²⁷ Art. 39 CC Diputación Provincial León.

³²⁸ Art. 32 CC Asientos de Castilla y León (Valladolid).

³²⁹ Art. 42 CC Cementos Portland.

Mención aparte merece la referencia a la facultad para participar en la adopción de las medidas oportunas para resolver los problemas detectados en las eco-auditorias (tendientes a minimizar, reutilizar y reciclar los residuos; alcanzar objetivos de ahorro y eficacia energética; idear proyectos de ahorro y depuración de aguas; en fin, buscar sustituciones de tecnología y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia)³³⁰, habida cuenta la tipificación de previsiones al respecto no hace sino confirmar cómo “el interés por los problemas que afectan al medio ambiente se ha incorporado progresivamente a las preocupaciones sindicales”, cobrando recientemente “una relevancia y atención merecidas, en consonancia, sin duda, con el mayor grado de genérica sensibilidad social hacia estas cuestiones”³³¹.

4. Existen numerosas normas que, del mismo modo que hace la Ley, incorporan un listado de competencias y facultades, algunas de las cuales cuentan con equivalente legal³³², mientras otras incorporan especificaciones o novedades no previstas en la LPRL, aun cuando, en ocasiones, se trate de una originalidad sumamente relativa, que se ciñe a incluir, tras la correspondiente enumeración, una cláusula de cierre a través de la cual se efectúa una llamada a cuantas otras funciones establezca el propio convenio³³³. Mayor alcance tiene la referencia a “la elaboración de unas normas de seguridad y salud teniendo como referencia

³³⁰ Art. 27 CC Siderometalúrgicas Segovia.

³³¹ SASTRE IBARRECHE, R.: “Cláusulas medioambientales y prevención de riesgos en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al Profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2003, pág. 425, donde cita la obra previa, MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a.L. Y SASTRE IBARRECHE, R.: “Un ‘nuevo’ espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente”, *RDS*, núm. 16, 2001, págs. 59 y ss.

³³² En este sentido baste con citar los siguientes ejemplos: 1) La norma que alude a las funciones de promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos; fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas; estimular la enseñanza entre todos los trabajadores en la materia; divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias (también entre los propios miembros del comité); estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios y uniformidad; cualesquiera otras en la materia, así como las enumeradas en el art. 39.2 LPRL [Art. 25 CC FCC Medio Ambiente (Ávila)]. 2) También cuando el listado únicamente incorpora las facultades de coordinar y vigilar toda actuación preventiva; impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales; difundir técnicas más adecuadas que hayan de observarse para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores; realizar visitas a los centros de trabajo para conocer las condiciones de orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, así como constatar los riesgos e informar a los responsables acerca de las deficiencias o peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias u oportunas; vigilar el cumplimiento de la legislación vigente en relación con seguridad e higiene en el trabajo; y, por último, conocer toda la información que obre en poder de los centros sobre riesgos potenciales del proceso productivo y sobre mecanismos de prevención [Art. 41 CC Hospitalización y Asistencia Privada Burgos. Muy parecido el art. 38 CC Diputación Provincial León]. 3) En fin al establecer que son funciones del comité de seguridad y salud la aplicación y desarrollo de todo lo concerniente a seguridad y salud en el trabajo; coordinar y vigilar toda actuación en la materia; impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales; difundir las técnicas más adecuadas que hayan de observarse por los trabajadores; realizar visitas a los lugares de trabajo y a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas, procesos laborales y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar al Ayuntamiento acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de medidas preventivas necesarias o que consideren oportunas; y velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de los centros de trabajo, art. 39 CC Ayuntamiento Villablino.

³³³ El ejemplo extraído enumera las siguientes: velar por la protección de la seguridad e higiene de los trabajadores; organizar campañas de formación y sensibilización en esta materia destinadas a los empleados; realizar visitas a los centros para detectar las deficiencias y las soluciones, investigar las causas de los accidentes y enfermedades derivadas del servicio y proponer la adopción de las medidas oportunas en los puestos en que el trabajador esté expuesto a un mayor grado de riesgos; organizar cursillos y charlas sobre seguridad e higiene, así como sobre conocimientos técnicos y legales que capaciten a los obreros para el mejor desempeño de sus funciones; en fin, y a modo de cláusula de cierre, cuantas establezca la normativa vigente y las adoptadas en el propio convenio, art. VII.3 CC Ayuntamiento Soria.



la actual ordenación de seguridad y salud en el trabajo”³³⁴, en tanto, al incorporar una competencia de carácter normativo, necesariamente habrá de condicionar la composición del comité de seguridad y salud y, por ende, la designación de los delegados de prevención, forzando a guardar la debida proporcionalidad respecto a los resultados en las elecciones a la representación unitaria, a fin de evitar toda tacha de antisindicalidad en la constitución del órgano.

5. Existen previsiones que contemplan la labor del comité desde un punto de vista eminentemente sectorial, procediendo a su adaptación a la concreta actividad de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. Lo afirmado es claro cuando de la construcción se trata, donde, tras reconocer las competencias legalmente establecidas, se especifican, junto a funciones que no hacen sino incorporar fórmulas generales (promover el cumplimiento de la normativa vigente o estudiar y proponer las medidas que se estimen pertinentes en la materia), otras vinculadas a la naturaleza de las entidades productivas afectadas: solicitar de los gabinetes provinciales la colaboración en la implantación e inspección de medidas de protección individuales o colectivas para los trabajadores, dándose traslado a todos los componentes del comité de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos; ser informado por la dirección de la empresa de la ejecución de obras o adopción de medidas en el respectivo centro de trabajo, teniendo facultad para proponer adecuaciones o modificaciones que sean pertinentes al plan de seguridad y salud laboral; proponer al responsable de la obra la paralización de aquellas unidades o tajos que, a su juicio, entrañen riesgos para las personas o cosas, para que a su propuesta la dirección de la empresa adopte las medidas oportunas; en fin, y previsiblemente en consonancia con la alta siniestralidad del sector, llevar a cabo una estadística sumarial de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores reticentes a la adopción de las medidas de seguridad personal o colectiva, actuaciones y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por incumplimiento de órdenes y cualesquiera que resultare de interés a los fines perseguidos³³⁵.
6. Despierta la curiosidad del lector el precepto que incorpora criterios de sensibilidad financiera, estableciendo que “por el comité de seguridad y salud se establecerán unos objetivos anuales a alcanzar, que debidamente valorados económicamente se incluirán en la previsión de la empresa de cada año según su prioridad y en función de las posibilidades técnicas y económicas”³³⁶. Pese a que el cumplimiento de las obligaciones preventivas, tal y como se deduce de la LPRL, en modo alguno puede quedar supeditado a factores económicos, lo cierto es que cuando los negociadores plantean esta cuestión efectúan un ejercicio de realismo encomiable, en tanto previsiblemente servirá para favorecer la efectiva

³³⁴ Cabe hacer mención a la norma que reconoce al comité las funciones de promover en los centros de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud, imponiéndolas y haciéndolas cumplir; estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, integridad psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar del personal; organizar campañas de formación y sensibilización en materia de seguridad y salud; investigar las causas de enfermedades y accidentes; promover la paralización provisional de un trabajo ante la presencia de un riesgo grave e inminente para la integridad física del trabajador; el estudio y la elección del tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, dando audiencia al trabajador afectado; por último, la elaboración de unas normas de seguridad y salud teniendo como referencia la actual ordenación de seguridad y salud en el trabajo, art. 47 CC Ayuntamiento El Espinar.

³³⁵ Art. 28 CC Construcción y Obras Públicas Segovia. Un contenido muy parecido, aunque no idéntico, se encuentra en el art. 35 CC Construcciones y Obras Públicas Valladolid

³³⁶ Art. 46 CC Ba-Vidrio (León).

implantación de mecanismos de mejora, al contrario de lo que ocurre cuando las normas optan por genéricas declaraciones de intenciones totalmente alejadas de las circunstancias objetivas de las organizaciones productivas.

Con todo, y para concluir, los intentos legales y convencionales por “diferenciar los marcos competenciales” de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud no parecen haber solucionado los problemas de superposición³³⁷; de hecho, y conforme ha sido indicado, subsisten dificultades a la hora de deslindar las competencias y facultades de unos y otro³³⁸. Como solución más radical se plantea que “la no existencia de un órgano paritario, como el comité de seguridad y salud, permitiría la elusión de duplicidades y ofuscaciones inútiles en el seno de la empresa..., y se mejoraría la eficacia del sistema de prevención al cercenar uno de sus males endémicos: la hipertrofia de canales de representación y la difusa repartición de funciones en la materia entre éstos”³³⁹.

³³⁷ PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS* (CEF), núms. 161-162, 1996, pág. 40.

³³⁸ FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “El contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: puntos críticos”, *AL*, núm. 48, 1995, pág. 832.

³³⁹ “Tanto la nefasta experiencia de su predecesor cuanto su ineficacia práctica avalan este aserto crítico” [PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS* (CEF), núms. 161-162, 1996, pág. 40], recogido también por quien considera recomendable “la desaparición como tales órganos y la sustitución de sus cometidos bien por los delegados de prevención o comités de empresa, cuando se trate del ejercicio de funciones de carácter preventivo, o bien por decisión unilateral de la propia empresa cuando se trate de materia de responsabilidad legal del empleador”, CRUZ VILLALÓN, J.: “La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *TL*, núm. 26, 1993, pág. 19.

Contra, considerando positivo el comité de seguridad y salud como instancia de encuentro y debate, GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 33.

V. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA CREADOS POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando de seguridad y salud en el trabajo se trata, “nos encontramos ante una materia ‘muy regulada legal y reglamentariamente’. Incluso se puede tener la sensación de que estamos ante una disciplina cuya regulación ‘está sobredimensionada’”³⁴⁰. De hecho, la normativa reglamentaria es “invocada en sobredosis remisiva por la LPRL”³⁴¹.

Ahora bien, “con todo y ser cierto que después de la promulgación de la LPRL (1995) y de sus reglamentos de desarrollo más importantes (1997 a 1999) nos encontramos ante una ‘multitud de normativa estatal aplicable’ (elemento cuantitativo) que incorpora normalmente una compleja regulación sobre la materia (elemento cualitativo), también es una realidad que los espacios que expresa o tácitamente se dejan a la negociación colectiva son importantísimos y por ello debemos llamar la atención a los negociadores para que no obvien regular convencionalmente esta materia ni en el nivel sectorial ni en el empresarial”³⁴².

En cualquier caso, y aun cuando en atención a la trascendencia de los bienes jurídicos en juego y a la visión eminentemente iuspublicista de la prevención de riesgos laborales³⁴³ la LPRL (como sus precedentes³⁴⁴) se muestra, en efecto, excesivamente reglamentista y no deja demasiado margen a la autonomía colectiva (contra lo que viene siendo tendencia desde la reforma laboral del año 1994), no cabe pasar por alto que las cuestiones relativas a la participación y representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo se alzan como uno de los ámbitos donde la apertura a la labor de los negociadores es superior, al permitir que la autonomía colectiva altere aspectos de la estructura representativa específica en materia de prevención (también en el ámbito de la Administración Pública³⁴⁵). “En esta materia y sólo en ella la negociación colectiva puede abrir con la ley un diálogo de supletoriedad”³⁴⁶.

³⁴⁰ AA.VV.: “La seguridad y salud laboral”, en *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*, Madrid (MTAS), 2003, pág. 478.

³⁴¹ PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 65.

³⁴² AA.VV.: “La seguridad y salud laboral”, en *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*, Madrid (MTAS), 2003, pág. 478.

³⁴³ PURCALLA BONILLA, M. A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS (CEF)*, núms. 161-162, 1 996, pág. 7.

³⁴⁴ Sobre el abrumador predominio de la heteronomía estatal en la regulación histórica de la seguridad y salud en el trabajo, MONTROYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje de las leyes laborales de España (1873-1878)*, Madrid (Civitas), 1992, págs. 40 y ss. o MARTÍN VALVERDE, A.: *La legislación social en la historia de España*. De la revolución liberal a 1936, Madrid (Servicio de Publicaciones del Congreso de los Diputados), 1987, págs. LI-LV.

³⁴⁵ STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 31 marzo 2005 (JUR 2005/96449).

³⁴⁶ VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 31.

Por el motivo expuesto no debe extrañar que los convenios de forma habitual procedan a actualizar las posibilidades ofrecidas por el legislador, no sólo en orden a mejorar los umbrales fijados por éste (ejemplos de lo cual ya han sido ofrecidos), sino también para introducir regulaciones alternativas (ya constan las existentes, por ejemplo, respecto a la designación de los delegados de prevención) o para crear, *ex novo*, instancias representativas no reguladas en la norma heterónoma.

Conforme ya se indicara, y tal debe ser el punto de partida, el art. 35.4.2º LPRL habilita a los convenios colectivos para acordar que las competencias reconocidas en la LPRL a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos de origen convencional³⁴⁷, teniendo en cuenta que “dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”³⁴⁸.

³⁴⁷ El precepto “lleva a cabo una completa dispoitivación del régimen de ordenación de este representante”, VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 41.

³⁴⁸ Habilita así a la creación de estructuras supraempresariales de representación, SALA FRANCO, T. Y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, pág. 142; GONZÁLEZ ORTEGA, S. Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 227 o VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 41.



1. FÓRMULAS REPRESENTATIVAS INCORPORADAS A LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Descendiendo al análisis de los productos de la autonomía colectiva, se aprecian diversos ejemplos en los cuales la facultad contemplada en el precepto es llevada a efecto, ora creando órganos específicos de representación en centros carentes de la de origen legal (presuntamente por la insuficiente dimensión de aquéllos), ora ideando otros para la conjunción de los delegados de prevención correspondientes a diversos centros de la misma empresa³⁴⁹.

Los ejemplos localizados en los convenios son muy numerosos y variados, lo cual dificulta en grado sumo su sistematización; baste como muestra la siguiente:

1. El art. 38.3 LPRL contempla la posibilidad de crear un comité intercentros en las empresas con un número plural de centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud³⁵⁰, haciendo depender tal posibilidad de la existencia de un acuerdo entre la entidad productiva y los trabajadores (o sus representantes, si el precepto se integra con el art. 63.3 ET y con los requisitos negociales del art. 87 ET), debiendo éstos establecer, también, las funciones que le atribuyen. Conforme indica la doctrina, “nada se establece en la Ley acerca de la composición del comité intercentros, por lo tanto quedan sin regular cuestiones tales como el número de miembros que lo constituyan, o cual sea la fórmula de su designación”, de forma tal que procederá “estar a lo establecido en el acuerdo de constitución”³⁵¹, como sucede respecto a las competencias que le correspondan.

Este art. 38.3 LPRL encuentra paralelismo con el art. 63.3 ET; sin embargo, la regulación contenida en aquél resulta ser algo más flexible que la contemplada en éste, tal y como demuestran los datos siguientes: para su creación no se

³⁴⁹ AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, págs. 72-73.

La principal ventaja de la apertura a la negociación colectiva “es que brinda la posibilidad de que este órgano específico extienda sus competencias a aquellos centros de trabajo o empresas de muy pequeña dimensión y, por tanto, sin presencia de representación unitaria, ni, en consecuencia, de representación específica en materia de prevención de riesgos laborales. De esta forma y mediante esta vía se amplía el ámbito de cobertura que garantiza la participación de los trabajadores a través de sus representantes, a aquellos centros de trabajo que, de otra manera, quedarían fuera de esta posibilidad”, QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 103.

³⁵⁰ “En todo caso [la previsión legal] supone la posibilidad para la pequeña empresa de contar, no sólo con un delegado de prevención o con un órgano creado expresamente para esa empresa, lo que es muy aconsejable, sino además, con un órgano que va a asumir competencias con respecto a las distintas empresas que se encuentran dentro del ámbito de un convenio supraempresarial, y que sin duda va a beneficiar a esas empresas, sobre todo a las de pequeña dimensión, en materia de prevención de riesgos”, AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 73.

³⁵¹ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 88.

exige un convenio colectivo en sentido estricto, al ser suficiente el acuerdo entre el empresario y los trabajadores; el número de sus miembros –a diferencia de lo que ocurre en la norma estatutaria– no aparece limitado y no se exige que los integrantes sean designados de entre los que forman parte de los comités de centro. En lo que sí existe coincidencia entre la LPRL y el ET es en remitir al acuerdo de constitución la determinación de sus funciones, lo cual no es óbice para defender que, “obedeciendo al papel que cabe esperar de este tipo de órganos, en la práctica se le atribuyan al menos funciones de coordinación de las tareas de los comités de centro de trabajo y también de atención a las cuestiones generales o comunes a todos ellos”, sin eliminar los órganos existentes en el ámbito inferior³⁵².

Partiendo de tal perspectiva, “la existencia de los comités intercentros resulta más coherente con la idea de una mayor colaboración y eficacia en la acción preventiva”, pues “se racionaliza el ejercicio de los poderes empresariales, eliminándose posibles arbitrariedades, a la vez que se garantiza una información más generalizada y uniforme”. Es en este ámbito “donde se podrá unificar la política preventiva que se acuerde en la empresa, las decisiones y las actuaciones al respecto y donde se racionalizará el ejercicio del poder de decisión empresarial, haciendo más efectiva la participación de los trabajadores a través de sus representantes. Superándose, en suma, los inconvenientes y limitaciones de una representación parcelada”³⁵³.

La importancia potencial que puede alcanzar este órgano hace deseable que la autonomía colectiva recoja el testigo ofrecido y contemple tanto la figura como el régimen jurídico que le sea de aplicación. Haciendo uso de la habilitación expresa contenida en el art. 38.3. pfo. 2º LPRL, algunas normas convencionales prevén que “en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio se constituirá un comité intercentros de seguridad y salud de ámbito regional, de composición paritaria y constituido por seis miembros”, debiendo dotarse de “un reglamento de funcionamiento” y ejercer “sus funciones en todos los centros de trabajo”³⁵⁴, no obstante lo cual el precepto transcrito no especifica cuales serán éstas.

2. Especial interés despierta la norma en virtud de la cual “las organizaciones sindicales podrán designar a dos trabajadores del sector para que en el ámbito de aplicación del convenio y en aquellas empresas que no hayan elegido delegados de prevención, desarrollen las labores que corresponderían a éstos, proponiendo a la comisión paritaria del convenio todas aquellas cuestiones que crean conveniente”³⁵⁵. De esta forma la negociación colectiva supraempresarial

³⁵² RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999, pág. 13.

³⁵³ QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 85 y 89.

³⁵⁴ Art. 68 CC Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León.

³⁵⁵ Art. 31 CC Limpieza Segovia.



rial ofrece una solución para los centros o empresas carentes de representantes (previsión singularmente importante en entidades productivas de escasa dimensión³⁵⁶). También resulta apta para tal objetivo la “creación de los delegados provinciales de prevención y salud laboral”³⁵⁷.

3. Numerosos convenios proceden a crear en el ámbito del convenio una comisión de seguridad y salud de carácter paritario para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la LPRL y normas complementarias³⁵⁸, habilitándola, en su caso, para favorecer y obligar, si es preciso, el cumplimiento de las mismas³⁵⁹. En la misma línea, pero con superior grado de precisión, se sitúa la disposición de conformidad con la cual “en el plazo de tres meses, a partir de la firma de este convenio, se constituirá una comisión de seguridad y salud laboral que tendrá carácter paritario (constituido por cuatro representantes de la asociación provincial de empresarios de hostelería y turismo de León y cuatro representantes de los trabajadores de las centrales sindicales de U.G.T. y CC.OO.)” y “se dotará de su propio reglamento”, teniendo como funciones “la elaboración, desarrollo y promoción de actividades y medidas sobre prevención de riesgos en la hostelería, para su aplicación en las empresas; el diseño, promoción e impartición a los/as trabajadores/as de la hostelería de cursos sobre prevención de riesgos laborales y la formalización de acuerdos y convenios sectoriales de colaboración con las administraciones públicas y entidades privadas que desarrollan o promuevan actividades análogas”³⁶⁰.

En otras ocasiones, la comisión es denominada “de salud laboral”, estableciendo igualmente que se constituirá a partes iguales por representantes de la empleadora y de los trabajadores, pero procediendo a especificar de forma pormenorizada sus funciones: promover la difusión, divulgación y conocimiento del proyecto de Ley de Salud Laboral (sic); promover el ámbito específico para la constitución del comité de salud y seguridad correspondiente, teniendo en cuenta para ello los órganos de representación existentes, la actividad desarrollada por los servicios afectados y el tipo y frecuencia de los riesgos; participar en la elaboración del mapa de riesgos, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales; participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y en su puesta en práctica; en general, formular las propuestas que consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal

³⁵⁶ NAROCKI, C.: “La prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas españolas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 10, 1997, pág. 179; DE SOTO RIOJA, S.: “La prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas”, *TL*, núm. 50, 1999, pág. 102 o RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. Y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (Universidad de León), 2004, pág. 45.

³⁵⁷ Art. 35 CC Siderometalúrgicas Segovia. Sobre este importante papel de los delegados territoriales de prevención, PURCALLA BONILLA, M. A.: “Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud: reflexiones a propósito de su interpretación judicial”, *RTSS (CEF)*, núm. 204, 2000, págs. 86-87, aun reconociendo los problemas que la figura genera, por ejemplo, en el sector de la construcción, puestos de manifiesto por MOLTO GARCÍA, J. I.: *El régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales*, Madrid (Tecnos), 1998, págs. 73-74.

³⁵⁸ Arts. 46 CC Industria Metal Zamora y 45 CC Comercio Metal Zamora, merced a los cuales “la indicada comisión y para el cumplimiento de los mencionados objetivos, elaborará y redactará su propio reglamento de organización y funcionamiento internos”. Por su parte, el art. 42 CC Siderometalurgia Valladolid remite al reglamento de funcionamiento publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 28 de junio de 2000, con las modificaciones que se acuerden entre las partes.

³⁵⁹ Señalando, además, que “a esta comisión se podrá asistir con los técnicos que se considere necesario”, arts. 34 CC Siderometalurgia Salamanca, 36 CC Siderometalúrgicas Segovia y 42 CC Siderometalurgia Valladolid (en este último se establece que tales técnicos tendrán voz pero no voto).

³⁶⁰ Art. 30 CC Hostelería y Turismo León.

y eficaz aplicación de la normativa preventiva³⁶¹. La ausencia de funciones de naturaleza normativa en el elenco expuesto permite que otra norma, por lo demás idéntica, reserve la posibilidad de contar con integrantes en la comisión a "las organizaciones sindicales firmantes de este convenio"³⁶².

4. Singular importancia alcanzan los convenios que crean comisiones paritarias sectoriales de ámbito provincial, estableciendo que las partes firmantes, "con objeto de desarrollar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo en la prevención de riesgos laborales, en los distintos niveles territoriales y de representación del sector y la mejor satisfacción de los objetivos perseguidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus normas de desarrollo, y en virtud de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan crear la comisión paritaria sectorial de carácter provincial para la prevención de riesgos laborales en el sector de limpieza de edificios y locales de Zamora y su provincia"³⁶³, "de Palencia y su provincia"³⁶⁴, "de Segovia y su provincia"³⁶⁵ o "de Valladolid y su provincia"³⁶⁶.

En algún caso la constitución de la comisión paritaria sectorial de prevención de riesgos laborales viene acompañada de la determinación exacta de sus integrantes (así, cuando se cifra en un máximo de cuatro personas, dos representantes de la Asociación Leonesa de Edificación y Obra Pública, uno de U.G.T. y otro de CC.OO.) y de la enumeración de sus funciones: en primer lugar, recabar del Ministerio de Trabajo y de los gobiernos autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en su aspecto legislativo, como en el desarrollo de planes y medidas formativas; en segundo término, estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios; en tercer lugar, promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.; en cuarto término, acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada; en fin, cuantas otras funciones acuerde la propia comisión atribuirse, encaminadas a sus fines³⁶⁷.

Otro tanto ocurre con la norma que fija en doce los representantes (seis de las centrales firmantes y seis elegidos por la asociación empresarial correspondiente), para que se encarguen de promover entre empresarios y trabajadores del sector una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud

361 Art. 40 CC Ayuntamiento San Andrés del Rabanedo.

362 Art. 37 CC Ayuntamiento La Bañeza.

363 Art. 39 CC Limpieza Zamora.

364 Art. 34 CC Limpieza de Edificios y Locales Palencia.

365 Art. 31 CC Limpieza Segovia.

366 Art. 31 CC Limpieza de Edificios y Locales Valladolid.

367 Art. 43 CC Edificación y Obras Públicas León.



en el trabajo; estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector y en el ámbito provincial, al objeto de proponer ante la autoridad laboral competente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan; estudiar conjuntamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; conocer los estudios realizados en el sector por el gabinete técnico provincial de seguridad e higiene, mutuas de accidentes y las propias empresas en estas materias, y conocer y mediar en los conflictos de carácter colectivo relativos a seguridad e higiene que puedan presentarle los trabajadores y empresarios del sector³⁶⁸. Fórmulas análogas a la transcrita se repiten en otras ramas de actividad, introduciendo algunas variantes, como puede ser el reconocimiento de la función específica de “dar a conocer a empresas y trabajadores el funcionamiento y deberes de los comités de seguridad y salud laboral y de los delegados de prevención”, además de ampliar las posibilidades de intervención en conflictos al arbitraje y la conciliación, circunscribir el conocimiento de estudios a determinados trabajos (tóxicos, penosos, peligrosos, etc.) o encomendar a la comisión el estudio de la viabilidad de crear comités de seguridad y salud laboral en empresas de más de 50 trabajadores³⁶⁹, en previsión sorprendente desde el momento en que su constitución en tales ámbitos aparece legalmente prevista.

Recapitulando lo expuesto, se constata como, merced a la habilitación que concede la propia Ley, pueden crearse (y de hecho se crean) por vía convencional otras instancias representativas de los intereses de los trabajadores en cuestiones preventivas (art. 35.4 LPRL), lo cual ha dado lugar al establecimiento de figuras cuyo ámbito de actuación excede del estrictamente empresarial: delegados de prevención territoriales, comité estatal de seguridad y salud³⁷⁰, comité regional de salud laboral³⁷¹, comité central de seguridad y salud laboral, delegados sectoriales³⁷², etc. A este respecto conviene no olvidar, tampoco, la varias veces citada disposición transitoria 1ª de la LPRL, donde se consagra una regla (operativa también cuando de la función pública se trate) referida a “los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos” vigentes en la fecha de entrada en vigor de la Ley; señala que, siempre y cuando el régimen de competencias, facultades y garantías respete el contenido mínimo legal, “podrán continuar en el ejercicio de sus facultades, en sustitución de los delegados de prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos delegados conforme al procedimiento del artículo 35”³⁷³.

³⁶⁸ Art. 20 CC Fabricantes de Muebles Burgos.

³⁶⁹ Art. 34 CC Industria Siderometalúrgica Burgos.

³⁷⁰ SSAN, Social, 21 julio 1998 (AS 1998/3006), 21 noviembre 2001 (JUR 2002/54519) y 7 julio 2003 (JUR 2003/275549) o STS, Social, 19 octubre 2004 (RJ 2004/7153).

³⁷¹ STS, Social, 6 mayo 1998 (RJ 1998/4099).

³⁷² SAN, Social, 16 febrero 2004 (JUR 2004/205544).

³⁷³ “Quiere con ello evitarse que, aquellas experiencias positivas de regulación convencional, avanzadas y, sobre todo, adaptadas a las necesidades del sector productivo al que se dirigen y que han demostrado su utilidad, se pierdan ahora al ser sustituidas por las reglas más rígidas de la norma legal”; por ello “no sólo se permite el pacto futuro, diferente y mas favorable..., sino también el mantenimiento de aquellas reglas convencionales en vigor a la promulgación de la Ley que, en cuanto plenamente compatibles con los objetivos de la misma, se salvaguardan a través de la disposición transitoria de ésta” [QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 99]. De esta forma se consagra una solución “que ha de calificarse como equilibrada respecto de los intereses en presencia: de un lado, el respeto a la autonomía negocial; de otro, la afirmación del carácter mínimo de las competencias, funciones y garantías que la propia ley confiere a los delegados de prevención”, VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 42 o, en términos muy parecidos, PURCALLA BONILLA, M. A. Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 83.



2. PROBLEMAS DERIVADOS DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

Resulta imprescindible en este punto detenerse en la principal fuente de conflictividad, derivado de la actuación conjunta de las normas sobre designación de miembros y del elenco competencial atribuido a determinados órganos de origen convencional, en tanto puede conducir a la implantación de un régimen jurídico contrario a la legalidad vigente (de hecho, inconstitucional): cuando las funciones encomendadas excedan de las de mera ejecución, estudio o asesoramiento para alcanzar a otras de naturaleza negocial o decisoria, la exclusión de determinadas organizaciones sindicales implicará un atentado a la libertad sindical.

Procede retomar, por tanto y en este momento del análisis, la interpretación defendida respecto al derecho a pertenecer al comité de seguridad y salud, en tanto idéntico criterio debe seguirse para cualesquiera comisiones creadas en el seno del comité de empresa, así como para los órganos de representación en prevención surgidos de la negociación colectiva. Se trata de una doctrina plenamente consolidada³⁷⁴ que encuentra reflejo en un paradigmático pronunciamiento del Tribunal Constitucional: “lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de ‘comisiones cerradas’ reservadas a las partes firmantes del convenio colectivo, es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocido al sindicato en base a su representatividad. Lo que se impide a las partes del convenio colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. La no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas, ni conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite, las partes del convenio colectivo pueden crear, en uso de la autonomía colectiva una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones *ad hoc*, en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco... a la mera función de interpretación

³⁷⁴ SSTCo 73/1984, de 27 de junio; 39/1986, de 31 de marzo; 184 y 213/1991, de 30 de septiembre y 11 de noviembre, y 107/2000, de 5 de mayo, o SSTS, Social, 11 julio 2000 (RJ 2000/7208), 30 abril y 8 junio 2001 (RJ 2001/4618 y 5503), 13 marzo 2002 (RJ 2002/5143) o 10 octubre 2004 (RL 2004/7153).

“Esta Sala, siguiendo la doctrina constitucional, ha precisado que las normas que restringen la participación en los órganos de administración del convenio colectivo a las organizaciones firmantes de éste están justificadas siempre que las funciones atribuidas a estos órganos se limiten a la aplicación y ejecución del convenio, a la llamada administración del convenio, pero no son aceptables cuando comprenden facultades de regulación o negociación, porque en tal caso se está limitando ilícitamente el derecho de otras organizaciones a la negociación futura”, STSJ Madrid, Social, 11 abril 2005 (AS 2005/895), citando las SSTSJ Madrid, Social, 10 diciembre 1992, 15 febrero 1994, 9 julio 1999 (RJ 1999/6161), 12 diciembre 2000 (RJ 2001/809) o 5 abril, 9 mayo y 30 octubre 2001 (RJ 2001/4886 y 5201 y RJ 2002/2381); así como las sentencias del Tribunal Constitucional supra indicadas. En los Tribunales Superiores de Justicia, también, SSTSJ Castilla-La Mancha, Social, 30 abril 2002 (AS 2002/2799); Cataluña, Social, 4 octubre 1999 (AS 1999/3343), 4 julio 2000 (AS 2000/3690) y 19 julio 2001 (AS 2001/3642) o Madrid, Social, 18 julio 2001 (JUR 2002/63096).

o administración de las reglas establecidas en el convenio colectivo³⁷⁵. La distinción se especifica por el Tribunal Supremo al señalar que “una decisión tiene contenido normativo cuando introduce una ordenación general que como tal nova el conjunto de reglas aplicables en el ámbito de la unidad de negociación y es un mero acto de administración cuando se aplica una regla ya existente o simplemente se prevén determinadas vías de colaboración sin asunción de competencias normativas³⁷⁶, lo cual no sucede si tiene lugar “una modificación consensual de las condiciones de trabajo acordadas, estableciendo nuevas reglas o normas para regir las relaciones de trabajo en el ámbito de aplicación del convenio³⁷⁷”.

De esta forma, cuando las salas de lo social han debido “dilucidar si la regulación que se hace en el reglamento del comité de empresa en relación a la forma de configurar proporcionalmente la representación sindical en las comisiones de trabajo, y en particular, en la comisión de salud laboral”, ha partido de la necesaria consideración de cuáles son las funciones atribuidas a la misma, concluyendo, en el caso, que “en absoluto carece de capacidad decisoria y negociadora”, pues dispone “de importantes facultades reguladoras, así como de competencia para negociar y llegar a acuerdos con la empresa en representación de los trabajadores”; por tanto, no puede ser calificada “como de carácter técnico, meramente consultivo y de estudio,... presupuesto éste previo para entender aplicable [la] doctrina jurisprudencial... que permite en ciertas circunstancias eludir la regla de proporcionalidad en la composición de las comisiones de trabajo nacidas del comité de empresa³⁷⁸”.

Otro tanto hace la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional cuando se enfrenta a la pretensión de nulidad parcial de un convenio que creaba un comité central de seguridad y salud laboral (al cual, en opinión del demandante, se atribuían competencias negociadoras), por entender que “el hecho de que la actora no firmara el convenio no puede suponerle quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, o que puedan surgir durante su desarrollo, que le puedan afectar”. En el concreto asunto presentado a su conocimiento, resuelve que las facultades consideradas como lesivas a la libertad sindical, en efecto “exceden de las de una administración del convenio, desempeñando... facultades reguladoras”, pues “acuerdan, y por ello negocian, cuestiones nuevas, distintas del convenio, previendo éste la posibilidad de fijar para el futuro las condiciones efectivas de salud laboral en las empresas y las medidas consiguientes, o, lo que es lo mismo, condiciones de trabajo, que no han sido reguladas en el convenio, el cual tampoco ha prefijado las reglas o bases de la cuestión, dejando plena libertad a los integrantes de la comisión para regular ex novo el plan de salud laboral previsto³⁷⁹”.

La respuesta es justamente la contraria, pero partiendo también de idéntica argumentación, cuando el Tribunal Supremo trata de responder a la reclamación de una organización sin-

³⁷⁵ Respecto a la comisión estudiada, considera que “no puede ser calificada, desde luego, ni como de administración y ejecución del convenio, ni tampoco como una mera de estudio y seguimiento, pues, en cuanto destinada a la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo dentro de la empresa, afecta de forma inmediata a la regulación de estas condiciones... [Está] prevista para acordar (y por ello negociar) cuestiones nuevas, distintas a las contempladas en el convenio, previendo así éste la posibilidad de fijar para el futuro condiciones efectivas de salud laboral no contempladas en la norma pactada, la cual tampoco ha prefijado las reglas o bases de la cuestión, dejando total libertad a los integrantes para regular ex novo el plan previsto”, STCo 184/1991, de 30 de septiembre.

³⁷⁶ STS, Social, 10 junio, 2003 (RJ 2003/6008). Las funciones que implican una acción normativa típica suponen “una modificación de las condiciones de trabajo pactado” o “el establecimiento de nuevas normas”, STS, Social, 15 diciembre 1994 (RJ 1994/10097).

³⁷⁷ SSTCo 9 y 39/1986, de 21 de enero y 31 de marzo. En tal caso, excluir a organizaciones sindicales con legitimación atenta contra la libertad sindical, pues tal presupuesto para negociar “escapa al poder de las partes negociadoras, quienes no pueden modificarlo libremente, pues... en el proceso inciden derechos de carácter sindical que no pueden ser desconocidos por así exigirlo la Constitución y los Convenios Internacionales”, STCo 73/1984, de 27 de junio.

³⁷⁸ STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 6 julio 2004 (AS 2004/2060).

³⁷⁹ SAN, Social, 16 febrero 2004 (JUR 2004/205544).



dical no llamada a las reuniones de un comité estatal de seguridad y salud creado convencionalmente, justificada en el hecho de que, habiéndose alcanzado en las mismas determinados acuerdos, debió ser convocada pese a no haber sido parte firmante del convenio colectivo. Siguiendo el criterio asentado, “todos los argumentos de la recurrente dependen de la valoración que se haga de los acuerdos denunciados por ella, pues si se llega a la conclusión de que en los mismos se estaba concretando el resultado de una negociación de condiciones de actuación en el sistema de prevención de riesgos laborales en la empresa no previstos en el convenio colectivo o modificativos de los allí previstos habría que entender que al no haber sido llamado a negociar se habían vulnerado sus derechos sindicales a participar en dicha negociación de conformidad con la normativa por ella alegada, mientras que si, por el contrario, se llega a la conclusión de que con dichos acuerdos lo único que se había hecho era desarrollar y ejecutar las previsiones del convenio en aquella materia la conclusión sería la de entender que no se habían vulnerado aquellos derechos”. En este caso, el Tribunal resuelve considerando que “se trataba de meros acuerdos adoptados en cumplimiento de la finalidad que el convenio colectivo atribuyó a aquel comité de seguridad y salud, en cuanto órgano de encuentro y de coordinación de criterios de los comités de seguridad y salud de los distintos centros de trabajo, y sin salirse de los esquemas propios del cumplimiento de unas previsiones contenidas en el convenio”; es decir, “lo único que se desprende de los acuerdos que se impugnan es una labor del comité acomodada al encargo o previsión contenida en el convenio colectivo sin que de su contenido se desprenda una actuación negociadora que sustituya o pretenda sustituir acuerdos propios de una negociación sobre la materia”³⁸⁰.

³⁸⁰ STS, Social, 19 octubre 2004 (RJ 2004/7153), que desestima el recurso de casación interpuesto contra la SAN 7 julio 2003 (JUR 2003/275549), convalidándola.

VI. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El art. 24 LPRL impone a las empresas que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo el deber de cooperar entre sí para la aplicación de la normativa preventiva, debiendo establecer los oportunos medios orientados a tal fin; contempla también el específico supuesto dado por las contratas y subcontratas.

Ninguna duda cabe de la trascendencia que estas hipótesis, cada vez más habituales, alcanzan en materia de organización de la prevención. Corresponde ahora detenerse en el análisis de cuantos efectos atañen a lo relativo a participación y representación de los trabajadores. A este respecto la primera referencia específica de la normativa preventiva se encuentra en la propia LPRL, cuyo art. 39 efectúa una llamada, como posible cauce de colaboración entre empresas concurrentes en un mismo centro, a “la realización de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud o, en su defecto, de los delegados de prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos comités, u otras medidas de actuación coordinada”³⁸¹.

Como no podía ser de otra forma, el RD 171/2004, de 30 de enero, de desarrollo reglamentario del art. 24 LPRL vuelve a incidir en la cuestión. Ya su exposición de motivos destaca “junto a la información a los delegados de prevención o, en su defecto, representantes legales de los trabajadores sobre la concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo, su participación en tales situaciones en la medida en que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados”; igualmente, se reitera la posibilidad apuntada en el art. 39 LPRL, establecida en el art. 11 RD 171/2004 como uno de los medios de coordinación puestos a disposición de las empresas concurrentes, y respecto a la cual su art. 16 añade que resultará especialmente adecuado “cuando, por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización”.

El Capítulo VI RD 171/2004 desarrolla los “derechos de los representantes de los trabajadores”. Omitiendo lo referente al comité de seguridad y salud, en tanto ya ha sido expuesto, su regulación versa en torno a lo siguiente:

A los delegados de prevención y en su defecto los representantes legales de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuyos empleados desarrollen actividades en éste se les faculta, en los términos del art. 36 LPRL y en la medida en que repercute en la seguridad y salud de sus representados, para acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones en el centro

³⁸¹ Esta posibilidad de comités de seguridad y salud conjuntos resulta tan importante para ayudar a la obligación empresarial de coordinación de actividades que en algunos países, como es el caso de Finlandia, es obligatorio “y además la única forma posible de constitución del comité en esos supuestos”, CARDENAL CARRO, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, AS, T. V, 2000, pág. 374.

para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas; para realizar visitas al centro con el objeto de ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades (a tal fin pueden acceder a cualquier zona y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las otras empresas o, en su defecto, con los operarios directamente, siempre y cuando no se altere el normal desarrollo del proceso productivo); para recabar de su empleador la adopción de medidas de coordinación, pudiendo elevar propuestas al comité de seguridad y salud a fin de discutir las en tal órgano; en fin, para dirigirse a los coordinadores de la prevención instándoles a proponer la adopción de medidas preventivas de los riesgos que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes (art. 15 RD 171/2204).

También el art. 15 RD 171/2004 procede a ampliar el ámbito del deber de consulta empresarial, en tanto debe cumplirlo con las instancias *supra* indicadas, en los términos del art. 33 LPRL, respecto a la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la coexistencia de entidades productivas distintas a la titular del centro, siempre que la cuestión repercuta en la seguridad y salud de los empleados representados por aquellas.

En fin, la norma contiene una referencia expresa a eventuales contratas y subcontratas, reconociendo a los delegados de personal (en su defecto los representantes legales de los trabajadores) el derecho a las informaciones contempladas en los arts. 42.4 y 5 y 64.1.1º ET.

Para concluir es menester efectuar oportuna mención a la disposición adicional 2ª RD 171/2004, en virtud de la cual se reconoce a los convenios colectivos la posibilidad de incluir disposiciones sobre las cuestiones reguladas en el reglamento, “en particular en aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación o subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas”.

La práctica convencional, sin embargo y con carácter general, todavía no ha acogido en su articulado referencias expresas a la cuestión, procediendo conformarse con leves e inespecíficas alusiones en virtud de las cuales “la empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgo de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, o lo más conveniente en cada momento”, lo cual comprende, fundamentalmente, y entre otros objetivos, el de “coordinarse con otros empresarios”³⁸².

³⁸² Art. 36 CC UTE Valladolid.

VII. ANEXOS

1. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

1.1 CONVENIOS COLECTIVOS AUTONÓMICOS

- Segundo CC Regional de Ayuda a Domicilio de Castilla y León (BOCyL 18-07-05).
- CC de la Empresa Gas Natural Castilla y León S.A. (BOCyL 26-01-04 y 20-05-05).
- VII CC para los Trabajadores de la Federación de Castilla y León de Fútbol (BOCyL 27-04-05).
- CC para el Sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL 30-09-04).
- CC Regional de Trabajo del Sector de Pizarras, de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL 03-09-04).
- CC de Trabajo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL 06-08-04).
- II CC Regional de Empresas de Televisión Local y Regional de Castilla y León (BOCyL 14-07-04).
- V CC de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCyL 10-06-04).
- CC de la Empresa "El Norte de Castilla S.A." (BOCyL 12-05-04).
- CC suscrito por la Fundación General de La Universidad de Valladolid y de aplicación a su personal laboral (BOCyL 13-02-04).
- CC de la Empresa Distribuidora Farmacéutica de Castilla y León S.A. (BOCyL 14-07-03).
- CC para el personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de ésta (BOCyL 27-01-03).
- CC de los Centros de Trabajo de Palencia y Valladolid de la empresa Cementos Portland S.A. (BOCyL 24-11-02).
- CC del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León (BOCyL 14-11-02).
- Primer CC para el Personal de la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León (BOCyL 13-08-02).
- CC de los Trabajadores y Trabajadoras de la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla y León (BOCyL 29-07-02).
- CC de la empresa Ibérica de Autopistas S.A. (BOCyL 20-07-00).
- CC para la empresa Inzamac S.A. (BOCyL 21-12-95).

1.2 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: ÁVILA

- CC para la actividad de transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transporte de la provincia de Ávila (BOP Ávila 03-10-05).
- CC de la empresa Cintra Aparcamientos S.A. y sus trabajadores de Ávila (BOP Ávila 16-09-05).

- CC para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila (BOP Ávila 02-08-05).
- CC de la empresa Aqualia Gestión Integral del Agua, S.A. para sus centros de trabajo en la ciudad de Ávila (BOP Ávila 01-06-05).
- CC de Trabajo para el personal de limpieza del Hospital Ntra. Sra. de Sonsoles de Ávila (BOP Ávila 31-05-05).
- CC de la empresa Clínica Santa Teresa, S.A. (BOP Ávila 27-05-05).
- CC de la empresa Cines Estrella Ávila, S.L. (BOP Ávila 17-05-05).
- CC de Trabajo de la empresa Corporación Española de Transporte S.A. (CTSA)- Transporte urbano de viajeros en la ciudad de Ávila (BOP Ávila 07-04-05).
- CC para el personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Ávila (BOP Ávila 17-03-05).
- CC Provincial de Trabajo para la actividad de Comercio de Ávila y su provincia (BOP Ávila 04-02-05).
- CC para el personal laboral del Ayuntamiento de El Barco de Ávila (BOP Ávila 25-01-05).
- CC del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ávila (BOP Ávila 17-08-04).
- CC de la Empresa FCC Medio Ambiente S.A.-recogida de residuos sólidos urbanos en la Mancomunidad de Municipios del Bajo Tiétar (BOP Ávila 12-07-04).
- CC Provincial de Trabajo para la actividad de Faenas Agrícolas, Ganaderas y Forestales de la Provincia de Ávila (BOP Ávila 08-07-04).
- CC Provincial de trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos (BOP Ávila 07-07-04).
- CC Provincial de Trabajo para la actividad de Hostelería (BOP Ávila 06-07-04).
- CC de la empresa Dornier, S.A. en la provincia de Ávila (BOP Ávila 07-04-04).
- CC de la empresa Nissan Vehículos Industriales S.A., centro de trabajo de Ávila (BOP Ávila 29-01-04).

1.3 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: BURGOS

- CC de Trabajo del Sector Provincial para la actividad de Oficinas y Despachos de Burgos (BOP Burgos 3-03-2005).
- CC de trabajo perteneciente al sector Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos (BOP Burgos 22-09-2004).
- CC de trabajo del sector provincial de Confección de Prendas de Peletería de Burgos (BOP Burgos 20-09-2004).
- CC de trabajo del sector provincial de Industria de Panadería de Burgos (BOP Burgos 16-07-2004).
- CC de trabajo perteneciente al sector provincial para las actividades de Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carroceros, Carreteros, Persianas y Aglomerados de Burgos (BOP Burgos 14-07-2004).
- CC de trabajo perteneciente al sector provincial para la industria Siderometalúrgica de Burgos (BOP Burgos 13-07-2004).
- CC de trabajo del sector de Fabricantes de Galletas y Bizcochos de la provincia de Burgos (BOP Burgos 7-06-2004).
- CC de trabajo del sector Derivados del Cemento de la provincia de Burgos (BOP Burgos 5-05-2004).
- CC de trabajo del sector provincial para la actividad de Agencias de Transporte de Cargas Fraccionadas de la provincia de Burgos (BOP Burgos 10-12-2003).
- CC de trabajo del sector provincial para las actividades de Repostería Industrial y Obradores y Despachos de Confeitería, Pastelería, Repostería y Bollería de la provincia de Burgos (BOP Burgos 9-12-2003).



- CC de trabajo del sector de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Burgos (BOP Burgos 12-08-2003).
- CC de trabajo perteneciente al Sector Provincial Agropecuario de Burgos, de la provincia de Burgos (BOP Burgos 7-08-2003).
- CC de trabajo perteneciente al sector provincial de las empresas dedicadas a la actividad de Talleres de Tintorerías, Despachos a comisión, Lavanderías y Planchado de Ropa de la provincia de Burgos (BOP Burgos 1-08-2003).
- CC del sector Envasado y Preparación de Especies Naturales, Condimentos y Herboristería de Burgos (BOP Burgos 1-07-2003).
- CC estatutario de ámbito provincial del sector para la actividad de Óptica-Optométrica de Burgos (BOP Burgos 24-04-2003).
- CC de Trabajo perteneciente al Sector Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Burgos (BOP 20-02-2003).
- CC de trabajo perteneciente al sector de Comercio Textil, de la provincia de Burgos (BOP 6-02-2003).
- CC de trabajo para la actividad de Transportes por Carretera, Garaje y Aparcamientos de la provincia de Burgos (BOP Burgos 13-09-2002).
- CC de trabajo perteneciente al sector del Comercio del Metal, de la provincia de Burgos (BOP 03-09-2002).

1.4 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: LEÓN

- CC de la empresa DORNIER SA (BOP León 04-10-05).
- CC del personal laboral de Ayuntamiento de Villablino (BOP León 19-09-05).
- CC de la empresa Kraft Foods España SA (BOP León 26-08-05).
- CC de la empresa Diario de León SA (BOP León 12-08-05).
- CC de la empresa "Mercados Centrales de Abastecimiento de León, Mercaleón, Sociedad Anónima" (BOP León 12-08-05).
- CC de la empresa Recuperación Materiales Diversos SA (BOP León 12-08-05).
- CC para los empleados públicos laborales del Ayuntamiento de Astorga (BOP León 28-07-05).
- CC del sector Comercio de la Piel de la Provincia de León (BOP León 27-07-05).
- CC para empresas Distribuidoras de GLP de la Provincia de León (BOP León 27-07-05).
- CC del personal laboral del Ayuntamiento de La Robla (BOP León 27-07-05).
- CC de la empresa Funerarias Leonesas SA (BOP León 27-07-05).
- CC de Prótesis Dental de la provincia de León (BOP León 04-07-05).
- CC para las actividades agropecuarias de la provincia de León (BOP León 04-07-05).
- CC del sector Comercio de la Madera y del Mueble (BOP León 27-06-05).
- CC del sector de Hostelería y Turismo de León (BOP León 09-06-05).
- CC de la empresa Hospital San Juan de Dios (BOP León 17-05-05).
- CC para los empleados públicos en régimen laboral del Ayuntamiento de La Bañeza (BOP León 17-05-05).
- CC del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Ponferrada (BOP León 06-04-05).
- CC de minas de León (BOP León 11-02-05).
- CC de la empresa Grupo Emporio/Navoptik (BOP León 13-10-04).
- CC del Sector Industria y Comercio de la Vid de León (BOP León 09-10-04).
- CC de la empresa Fundación Santa Bárbara (BOP León 28-09-04).
- CC de la empresa Casino Conde Luna SA (BOP León 28-09-04).

- CC de la empresa Autopistas de León, SACE (AULESA) (BOP León 06-09-04).
- CC de la empresa Sociedad Española de Talcos, S.A. (Luzenac Set) (BOP León 06-05-04).
- CC de la empresa Comidas Rápidas de León (BOP León 12-03-04).
- CC para la empresa Durruti Alonso, S.L. (BOP León 03-03-04).
- CC del sector Industrias de Tintorerías, Lavanderías, Limpieza de Ropa y Planchado (BOP León 12-02-04).
- CC de la Sociedad Anónima Tudela Veguín Fábrica de La Robla (BOP León 24-05-03).
- CC para los empleados públicos del Ayuntamiento de San Andrés del Rabanedo (BOP León 27-03-03).
- CC del Grupo de Empresas Fernández, Empresa Fernández, S.A., Fernández-Rese, S.A., Autobuses de León, S.A., Transportes del Orbigio, S.L., Empresa López, S.L., Autocares Castilla y León, S.A. (Calecar), Estación de Autobuses de León, S.A., Estación de Autobuses de Astorga, S.L. y Araniegos, S.L., de Transporte de Viajeros por Carretera (BOP León 15-03-03).
- CC del Parador Hostal de San Marcos (BOP León 19-08-02).
- CC del sector de Edificaciones y Obras Públicas de León (BOP León 12-08-02).
- CC de la UTE Técnicas Medioambientales TECMED, S.A., Aseo Urbano Medio Ambiente, S.L. (BOP León 20-07-02).
- CC de la empresa Ba-Vidio, S.A. (BOP León 19-07-02).
- CC del Sector de Industria de la Madera, primera transformación (BOP León 28-05-02).
- CC del Sector de Industria de la Madera, segunda transformación (BOP León 27-05-02).
- CC para los empleados en régimen de derecho laboral de la Diputación Provincial de León (BOP León 8-04-02).
- CC para la empresa Coto Minero del Sil, S.A. (BOP León 22-02-02).
- CC de Minas de Antracita de León (BOP León 13-08-01).
- CC de la empresa S.A. Hullera Vasco-Leonesa (BOP León 01-06-00).
- CC de la Empresa Minero Siderúrgica de Ponferrada, S.A. Minas de Carbón de Villablino y Ponferrada (BOP León 18-01-00).
- CC para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de León (BOP León 17-02-98).

1.5 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: PALENCIA

- CC de la empresa "Galletas Gullón, S.A." (BOP Palencia 01-09-05).
- CC para el sector de transporte de mercancías por carretera para Palencia y provincia (BOP Palencia 31-08-05).
- CC para el sector trabajos agropecuarios para Palencia y provincia (BOP Palencia 29-08-05).
- CC para el sector de oficinas y despachos para Palencia y provincia (BOP Palencia 26-08-05).
- CC de la Diputación Provincial de Palencia (BOP Palencia 08-08-05).
- CC de la empresa Mendiguchía, C.B. (BOP Palencia 11-05-05).
- CC para el sector de peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares para Palencia y provincia (BOP Palencia 04-05-05).
- CC para el sector de pastelería, confitería, repostería y bollería (BOP Palencia 04-03-05).
- CC para el sector de minería de antracita y hulla para Palencia y provincia (BOP Palencia 23-02-05).
- CC para el sector de industrias de hostelería para Palencia y provincia (BOP Palencia 16-02-05).



- CC de Transportes de Viajeros por Carretera para Palencia capital y provincia (BOP Palencia 09-12-04).
- CC del Personal del Excmo. Ayuntamiento de Palencia (BOP Palencia 24-11-04).
- CC de la empresa "Pañerías Cebrián", S.A. de Palencia (BOP Palencia 28-07-04).
- CC de la empresa SEDA SOLUBLES, S.L. (BOP Palencia 16-06-04).
- CC de empresas de Hospitalización, Consulta y Asistencia (BOP Palencia 06-04-04).
- CC de la empresa ALDITRA, S.L. (BOP Palencia 27-10-03).
- CC Provincial de Derivados del Cemento de Palencia (BOP Palencia 18-07-03).
- CC para la empresa "Galletas Siro, S.A." y sus trabajadores (BOP Palencia 4-02-03).
- CC de Comercio Metal para Palencia y provincia (BOP Palencia 27-01-03).
- CC de Limpieza de Edificios y Locales (BOP Palencia 23-12-02).

1.6 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: SALAMANCA

- CC para la empresa Residencia Hijas de San Camilo (BOP Salamanca 10-10-05).
- CC para la empresa PREFHOR, S.L. (BOP Salamanca 06-09-05).
- CC para las industrias de la madera de Salamanca y provincia (BOP Salamanca 26-08-05).
- CC para el sector de piscinas e instalaciones deportivas de Salamanca. Año 2005 (BOP Salamanca 27-06-05).
- CC de Trabajo para la industria de panadería de Salamanca y su provincia 2005-2006 (BOP Salamanca 24-05-05).
- CC provincial para las actividades de la construcción de Salamanca 2005 (BOP Salamanca 16-03-05).
- CC de la empresa de la Industria de la Panadería Panificadora Bejarana, SL de Béjar (BOP Salamanca 02-02-05).
- CC para la empresa SA MIRAT dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos y sus trabajadores (BOP Salamanca 11-01-05).
- CC del personal laboral de la Residencia La Llanada de Aldeadávila de la Ribera (BOP Salamanca 11-10-04).
- CC Snack Ventures, SA, Delegación de Salamanca (BOP Salamanca 24-09-04).
- CC para la empresa SERVICIOS Y MONTAJES VIZCAÍNOS, SA (SYMVISA) (BOP Salamanca 18-08-04).
- CC para la empresa Estacionamientos y Servicios, SA para su personal adscrito al servicio de estacionamiento limitado y controlado mediante expendedores de tickets y retirada de vehículos e inmovilización y depósito de los mismos de las vías públicas de la ciudad de Salamanca (BOP Salamanca 08-07-04).
- CC provincial de transporte de mercancías por carretera para Salamanca y su provincia, años 2004-2005-2006 (BOP Salamanca 07-07-04).
- CC de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. con el personal dedicado al servicio de limpieza viaria, recogida domiciliaria de basuras y eliminación de las mismas y limpieza de alcantarillado en la ciudad de Salamanca (BOP Salamanca 06-07-04).
- CC provincial para las actividades del comercio de ganadería de Salamanca (BOP Salamanca 29-04-04).
- CC de Nachi Industrial, SA para los años 2003-2004 (BOP Salamanca 12-03-04).
- CC de "Butano Salamanca S.L." Años 2003-2004-2005 (BOP Salamanca 11-03-04).
- CC para la empresa Clínica Médica Campoamor, SL de Salamanca (BOP Salamanca 04-03-04).

- CC de marroquinería y guarnicionería para la provincia de Salamanca para los años 2003, 2004 y 2005 (BOP Salamanca 15-01-04).
- CC para la empresa MANTENIMIENTOS ESPECIALES RUBENS, SA en los centros de trabajo del Hospital Universitario de Salamanca y Hospital Virgen del Castañar de Béjar (BOP Salamanca 05-12-03).
- CC para las actividades de siderometalurgia de Salamanca y su provincia. Años 2003, 2004 y 2005 (BOP Salamanca 03-09-03).
- CC para la empresa PUBLICACIONES REGIONALES (PRESA) de Salamanca (BOP Salamanca 08-07-03).

1.7 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: SEGOVIA

- CC para los trabajadores de limpieza del Hospital General de Segovia y la empresa Indulisa S.A. (BOP Segovia 10-08-05).
- CC de la empresa "Gómez Vallejo, S.A." (BOP Segovia 05-08-05).
- CC agrario para la Provincia de Segovia (BOP Segovia 08-09-04).
- CC de la empresa Sara Lee Bakery Iberian Investments, S.L.U. (BOP Segovia 03-09-04).
- CC de Industrias del Cuarzo, S.A. Centro de Carrascal del Río (Segovia) (BOP Segovia 04-08-04).
- CC Saint-Gobain La Granja, S.L. (BOP Segovia 30-07-04).
- CC de empresa para el personal laboral de Cáritas Diocesana de Segovia (BOP Segovia 28-07-04).
- CC provincial de Empresas Funerarias de Segovia (BOP Segovia 16-07-04).
- CC de la empresa Allied Domecq España, S.A. (BOP Segovia 02-07-04).
- CC de la empresa Pallet Tama (BOP Segovia 19-05-04).
- CC de la empresa Indulisa, S.A. (BOP Segovia 28-04-04).
- CC Provincial de Panadería y Bollería de Segovia (BOP Segovia 12-03-04).
- CC de la empresa Dorimey, S.L. (BOP Segovia 02-01-04).
- CC de ámbito provincial del Sector de la Construcción para el 2003, 2004, 2005, 2006 (BOP Segovia 25-08-03).
- CC de la empresa Gudimar, S.A. (BOP Segovia 22-08-03).
- II CC Radio Segovia, S.A. (BOP Segovia 18-07-03).
- CC del personal laboral del Ayuntamiento de El Espinar (BOP Segovia 07-07-03).
- CC provincial para las Industrias de Hostelería de Segovia (BOP Segovia 30-06-03).
- CC para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Segovia (BOP Segovia 23-06-03).
- CC provincial para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales (BOP Segovia 23-05-03).

1.8 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: SORIA

- CC del personal laboral de la Diputación Provincial de Soria (BOP Soria 3-01-2005).
- CC del sector provincial para la actividad de las Industrias Siderometalúrgicas de Soria (BOP Soria 3-11-2004).
- CC del sector provincial para la actividad de Limpieza de Edificios y Locales de Soria (BOP Soria 5-12-2003).
- CC del sector provincial para la actividad de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Soria (BOP Soria 04-12-2002).
- CC del personal laboral del Ayuntamiento de Soria (BOP Soria 4-11-2002).



- CC de la Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A. (BOP Soria 10-07-2002).
- CC del sector provincial para la actividad Serrerías de Soria (BOP Soria 8-07-2002).

1.9 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: VALLADOLID

- CC del sector de la Hostelería de Valladolid (BOP Valladolid 14-10-05).
- CC de la empresa U.T.E. Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., Aguas y Medui Ambiente, S.A. y Zarzuela, S.A., para el centro de trabajo Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos de Valladolid (BOP Valladolid 10-10-05).
- CC provincial de la empresa "Aqualia, S.A." (BOP Valladolid 07-10-05).
- CC del sector limpieza de edificios y locales (BOP Valladolid 06-10-05).
- CC provincial de la empresa "ABC de Castilla y León" (BOP Valladolid 03-10-05).
- CC provincial de la empresa "Asientos de Castilla y León, S.A." (BOP Valladolid 30-09-05).
- CC de la empresa "Carrión S.A.-Garaje Carrión" (BOP Valladolid 22-09-05).
- CC del sector "Laboratorios de Prótesis Dental" de Valladolid y provincia (BOP Valladolid 21-09-05).
- CC de la Empresa Censenal Valladolid, S.L. (BOP Valladolid 07-01-05).
- CC Fibrocementos N.T., S.L. (BOP Valladolid 03-11-04).
- CC Industria y Comercio de la Vid (BOP Valladolid 18-10-04).
- CC Heva, S.L. (BOP Valladolid 09-10-04).
- CC DHL Logistics, S.L. (antes Danzas S.A.) (BOP Valladolid 08-10-04).
- CC Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (BOP Valladolid 08-10-04).
- CC Metal Air S.A. (BOP Valladolid 25-09-04).
- CC de la Compañía Española de Servicios, S.A. (CESPA, S.A.), Centro de Trabajo de Medina del Campo (BOP Valladolid 21-09-04).
- CC Industria Siderometalúrgica (BOP Valladolid 21-09-04).
- CC Confeitería, Pastelería, Bollería y Repostería Industrial (BOP Valladolid 20-09-04).
- CC Peluquería de Señoras e Institutos de Belleza (BOP Valladolid 17-09-04).
- CC Nestlé España, S.A. (fábrica de Valladolid) (BOP Valladolid 09-07-04).
- CC Valwo –Parques de la Naturaleza Selwo– (BOP Valladolid 07-07-04).
- CC Construcción y Obras Públicas (BOP Valladolid 01-07-04).
- CC Trabajadores del Campo (BOP Valladolid 02-06-04).
- CC PANRICO, S.A. (BOP Valladolid 19-05-04).
- CC Iveco-Pegaso, S.L. (Factoría de Valladolid) (BOP Valladolid 21-04-04).
- CC Redalsa, S.A. (BOP Valladolid 30-03-04).
- CC Oficinas y Despachos (BOP Valladolid 08-01-04).
- CC Necrópolis de Valladolid, S.A. (NEVASA) (BOP Valladolid 03-01-04).
- CC de la Asociación Grupo de Empresa de Fasa-Renault de Valladolid (BOP Valladolid 05-02-03).

1.10 CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES: ZAMORA

- CC para el sector de metal comercio de la provincia de Zamora (BOP Zamora 24-08-05).
- CC para el sector de metal industria de la provincia de Zamora (BOP Zamora 19-08-05).
- CC para el sector de comercio de alimentación de la provincia de Zamora (BOP Zamora 17-08-05).
- CC para el sector de oficinas y despachos de la provincia de Zamora (BOP Zamora 08-08-05).

- CC para el sector de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas de la provincia de Zamora (BOP Zamora 15-07-05).
- CC para la empresa "Ibergel, S.A." (BOP Zamora 06-06-05).
- CC para la empresa "Lácteas Castellano Leonesas, S.A." (BOP Zamora 25-05-05).
- CC para el sector de industria de la panadería de la provincia de Zamora (BOP Zamora 18-05-05).
- CC de la empresa CLECE, S.A, para sus centros de trabajo Hospital "Virgen de la Concha", Hospital "Rodríguez Chamorro", Escuela de Enfermería y Servicio de Prevención, en la ciudad de Zamora (BOP Zamora 04-04-05).
- CC para la empresa "Gamar Automoción, S.L." (BOP Zamora 18-03-05).
- CC para la empresa "Galletas Siro, S.A." (Toro) (BOP Zamora 04-02-05).
- CC de la empresa Limpiezas Pisuerga, centro de trabajo "hospital Virgen de la Concha de Zamora" (BOP Zamora 09-08-04).
- CC de la empresa Kraft Foods España, S.A. (BOP Zamora 02-06-04).
- CC del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Zamora (BOP Zamora 31-05-04).
- CC del Sector de Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa para la provincia de Zamora (BOP Zamora 31-05-04).
- CC para la empresa Zamatex S.L. (BOP Zamora 13-10-03).
- CC del Sector de Distribuidores de Gases licuados del petróleo para la provincia de Zamora (BOP Zamora 07-07-03).



2. SENTENCIAS CITADAS

2.1 SENTENCIAS (Y AUTOS) DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- STCo 118/1983, de 13 de diciembre.
- STCo 120/1983, de 15 de diciembre.
- STCo 73/1984, de 27 de junio.
- STCo 88/1989, de 19 de julio.
- STCo 9/1986, de 21 de enero.
- STCo 39/1986, de 31 de marzo.
- STCo 6/1988, de 21 de enero.
- STCo 197/1990, de 29 de noviembre.
- STCo 184/1991, de 30 de septiembre.
- STCo 213/1991, de 11 de noviembre.
- STCo 107/2000, de 5 de mayo.
- ATCo 98/2000, de 6 de abril.

2.2 SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO

- STS, Social, 24 septiembre 1991 (RJ 1991/7182).
- STS, Social, 24 diciembre 1992 (RJ 1992/10364).
- STS, Social, 6 abril 1993 (RJ 1993/ 2911).
- STS, Social, 15 diciembre 1994 (RJ 1994/10097).
- STS, Social, 27 de junio de 1997 (RJ 1997/ 5152).
- STS, Social, 14 de julio de 1997 (RJ 1997/ 6534).
- STS, Social, 3 diciembre 1997 (RJ 1997/8929).
- STS, Social, 6 mayo 1998 (RJ 1998/4099).
- STS, Social, 15 junio 1998 (RJ 1998/5702).
- STS, Social, 19 octubre 1998 (RJ 1998/9295).
- STS, Social, 12 mayo 1999 (RJ 1999/4820).
- STS, Social, 4 junio 1999 (RJ 1999/5068).
- STS, Social, 14 junio 1999 (RJ 1999/6007).
- STS, Social, 20 diciembre 1999 (RJ 2000/976).
- STS, Social, 11 julio 2000 (RJ 2000/7208).
- STS, Social, 30 abril 2001 (RJ 2001/4618).
- STS, Social, 8 junio 2001 (RJ 2001/5503).
- STS, Social, 13 marzo 2002 (RJ 2002/5143).
- STS, Social, 10 junio 2003 (RJ 2003/6008).
- STS, Social, 10 octubre 2004 (RL 2004/7153).
- STS, Social, 19 octubre 2004 (RJ 2004/7153).

2.3 SENTENCIAS DE LA AUDIENCIA NACIONAL

- SAN, Social, 25 marzo 1997 (AS 1997/747).
- SAN, Social, 31 octubre 1997 (AS 1997/3378).
- SAN, Social, 5 junio 1998 (AS 1998/2607).
- SAN, Social, 21 julio 1998 (AS 1998/3006).
- SAN, Social, 25 septiembre 1998 (AS 1998/3448).
- SAN, Social, 1 febrero 1999 (AS 1999/465).
- SAN, Social, 21 noviembre 2001 (JUR 2002/54519).
- SAN, Social, 7 julio 2003 (JUR 2003/275549).
- SAN, Social, 16 febrero 2004 (JUR 2004/205544).
- SAN, Social, 12 julio 2004 (JUR 2004/315502).

2.4 SENTENCIAS DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

- STSJ Aragón, Social, 19 marzo 1997 (AS 1997/997).
- STSJ Catabria, Social, 9 abril 1997 (AS 1997/1430).
- STSJ Andalucía/Granada, Social, 6 mayo 1997 (AS 1997/2736).
- STSJ Murcia, Social, 16 julio 1997 (AS 1997/2949).
- STSJ Madrid, Social, 6 noviembre 1997 (AS 1997/3767).
- STSJ Cataluña, Social, 17 marzo 1998 (AS 1998/2464).
- STSJ Galicia, Social, 16 septiembre 1998 (AS 1998/2805).
- STSJ Cantabria, Social, 1 octubre 1998 (AS 1998/4257).
- STSJ Madrid, Social, 11 noviembre 1998 (AS 1998/4170).
- STSJ Castilla-La Mancha, Social, 10 diciembre 1998 (AS 1998/4657).
- STSJ Murcia, Social, 23 diciembre 1998 (AS 1998/4713).
- STSJ Castilla-La Mancha, Social, 3 febrero 1999 (AS 1999/457).
- STSJ Comunidad Valenciana, Social, 5 febrero 1999 (AS 1999/814).
- STSJ Andalucía/Sevilla, Social, 6 abril 1999 (AS 1999/2695).
- STSJ Madrid, Social, 9 julio 1999 (RJ 1999/6161).
- STSJ Cantabria, Social, 6 agosto 1999 (AS 1999/3388).
- STSJ Cataluña, Social, 4 octubre 1999 (AS 1999/3343).
- STSJ País Vasco, Cont.-admtivo, 3 enero 2000 (JUR 2000/230031).
- STSJ Galicia, Social, 7 febrero 2000 (AS 2000/118).
- STSJ Andalucía/Málaga, Social, 11 febrero 2000 (AS 2000/5247).
- STSJ Aragón, Social, 15 febrero 2000 (AS 2000/5235).
- STSJ Andalucía/Sevilla, Social, 3 marzo 2000 (AS 2000/3215).
- STSJ Andalucía/Málaga, Social, 3 marzo 2000 (AS 2000/666).
- STSJ Comunidad Valenciana, Social, 7 marzo 2000 (AS 2000/2977).
- STSJ País Vasco, Cont.-admtivo, 16 marzo 2000 (RJCA 2000/1771).
- STSJ Andalucía/Sevilla, Social, 4 abril 2000 (AS 2000/3660).
- STSJ Galicia, Social, 7 abril 2000 (AS 2000/978).
- STSJ Murcia, Social, 17 abril 2000 (AS 2000/1115).
- STSJ Cataluña, Social, 12 mayo 2000 (AS 2000/2090).
- STSJ Andalucía/Sevilla, Social, 16 mayo 2000 (AS 2000/4282).
- STSJ País Vasco, Social, 30 mayo 2000 (AS 2000/3164).



- STSJ Cataluña, Social, 6 junio 2000 (AS 2000/ 1939).
- STSJ Cataluña, Social, 4 julio 2000 (AS 2000/3690).
- STSJ Madrid, Social, 5 julio 2000 (JUR 2000/285646).
- STSJ Madrid, Social, 6 julio 2000 (AS 2000/4720).
- STSJ Madrid, Social, 17 octubre 2000 (AS 2000/4318).
- STSJ Madrid, Social, 12 diciembre 2000 (RJ 2001/809).
- STSJ Castilla-La Mancha, Social, 14 diciembre 2000 (AS 2001/144).
- STSJ Madrid, Social, 14 febrero 2001 (AS 2001/1439).
- STSJ País Vasco, Social, 27 febrero 2001 (JUR 2001/299163).
- STSJ Cataluña, Social, 7 marzo 2001 (AS 2001/1453).
- STSJ Madrid, Social, 5 abril 2001 (RJ 2001/4886).
- STSJ Madrid, Social, 9 mayo 2001 (RJ 2001/5201).
- STSJ Cataluña, Social, 17 julio 2001 (AS 2001/3642).
- STSJ Madrid, Social, 18 julio 2001 (JUR 2002/63096).
- STSJ Cataluña, Social, 19 julio 2001 (AS 2001/3642).
- STSJ Cantabria, Social, 8 agosto 2001 (AS 2001/3059).
- STSJ Murcia, Social, 17 septiembre 2001 (AS 2001/3293).
- STSJ Madrid, Social 30 octubre 2001 (RJ 2002/2381).
- STSJ Aragón, Social, 26 noviembre 2001 (JUR 2002/22612).
- STSJ Cantabria, Social, 31 diciembre 2001 (AS 2002/298).
- STSJ Cantabria, Social, 17 enero 2002 (AS 2002/599).
- STSJ Madrid, Social, 23 enero 2002 (AS 2002/1421).
- STSJ Comunidad Valenciana, Social, 16 abril 2002 (JUR 2003/56772).
- STSJ Cantabria, Cont.-admtivo, 19 abril 2002 (RJCA 2002/485).
- STSJ Castilla-La Mancha, Social, 30 abril 2002 (AS 2002/2799).
- STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 30 abril 2002 (JUR 2002/157337).
- STSJ Aragón, Social, 13 julio 2002 (JUR 2002/227571).
- STSJ Galicia, Social, 18 julio 2002 (AS 2002/3096).
- STSJ Murcia, Social, 7 octubre 2002 (AS 2002/2847).
- STSJ Galicia, Cont.-admtivo, 20 noviembre 2002 (RJCA 2003/417).
- STSJ Navarra, Cont.-admtivo, 28 marzo 2003 (JUR 2003/273904).
- STSJ Madrid, Social, 17 junio 2003 (JUR 2003/263087).
- STSJ Madrid, Social, 24 junio 2003 (JUR 2003/248347).
- STSJ Madrid, Cont.-admtivo, 5 noviembre 2003 (JUR 2004/252577).
- STSJ Castilla y León/Burgos, Social, 25 noviembre 2003 (JUR 2004/1947).
- STSJ Cataluña, Social, 22 diciembre 2003 (JUR 2004/110123).
- STSJ Cataluña, Social, 3 febrero 2004 (JUR 2004/91523).
- STSJ Cataluña, Social, 16 abril 2004 (JUR 2004/195200).
- STSJ Galicia, Social, 3 mayo 2004 (AS 2004/2473).
- STSJ Castilla y León/Burgos, Cont.-admtivo, 24 mayo 2004 (RJCA 2004/436).
- STSJ Andalucía/Sevilla, Social, 23 junio 2004 (AS 2005/292).
- STSJ Madrid, Social, 5 julio 2004 (JUR 2004/225919).
- STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 6 julio 2004 (AS 2004/2060).
- STSJ Comunidad Valenciana, Social, 29 septiembre 2004 (JUR 2005/8885).

- STSJ Extremadura, Social, 10 diciembre 2004 (AS 2004/3390).
- STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 31 marzo 2005 (JUR 2005/96449).
- STSJ Madrid, Social, 11 abril 2005 (AS 2005/895).
- STSJ Cantabria, Social, 4 mayo 2005 (AS 2005/1034).
- STSJ País Vasco, Social, 10 mayo 2005 (AS 2005/1092).
- STSJ Asturias, Social, 15 octubre 2005 (AS 2005/772).



3. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AA.VV.: *El Derecho del Trabajo en España*, T. I, Madrid (Instituto de Estudios Sociales), 1981.
- AA.VV.: (OJEDA AVILÉS, A.; ALARCÓN CARACUEL, M. R. Y RODRÍGUEZ RAMOS, M. J., COORDS.): *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Pamplona (Aranzadi), 1996.
- AA.VV.: (GARCÍA NINET, J. I., COORD.): *Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Castellón de la Plana, 1997.
- AA.VV.: *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997.
- AA.VV.: (CABEZA PEREIRO, J. Y LOUSADA AROCHENA, J. F., COORDS.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada (Comares), 1998.
- AA.VV.: (GONZÁLEZ ORTEGA, S., COORD.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999.
- AA.VV.: "La seguridad y salud laboral", en *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*, Madrid (MTAS), 2003.
- AA.VV.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al Profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2003.
- AA.VV.: (GOÑI SEIN, J. L., DIR.): *Análisis y propuestas de modernización de la negociación colectiva en Navarra*, Pamplona (Universidad Pública de Navarra), 2004.
- AGUILERA IZQUIERDO, R.: "Sobre las garantías de los trabajadores que ejercen funciones preventivas y representan a la empresa en el comité de seguridad y salud", *AS*, T. III, 2000.
- AGUT GARCÍA, C.; RUANO ALBERTOS, S. Y YANINI BAEZA, J.: "Los derechos de información y consulta de los trabajadores. La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales. El comité de seguridad y salud", en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., COORD.): *Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Castellón de la Plana, 1997.
- ÁLVAREZ MONTERO, A.: *El delegado de prevención: estudio crítico de su régimen jurídico*, Granada (Comares), 2001.
- BALLESTER LAGUNA, F.: "Cuestiones de legalidad y de constitucionalidad implicadas en la designación de los delegados de prevención", *RDS*, núm. 18, 2002.
- BENAVIDES, F. G.; DEL REY, S.; LUQUE, M. Y MONTAGUT, R.: "Análisis de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva española", *REDT*, núm. 111, 2002.
- CABEZA PEREIRO, J.: "Artículo 35 LPRL", en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. Y LOUSADA AROCHENA, J. F., COORDS.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada (Comares), 1998.

- CARDENAL CARRO, M.: "Criterio del Tribunal Supremo acerca de la elección de los Delegados de Prevención y el respeto a la proporcionalidad con la representación unitaria", *AS*, núm. 13, 1998.
- "La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para 'evaluar' la figura", *AS*, T. V, 2000.
- Y RUBIO SÁNCHEZ, F.: "La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las cooperativas de trabajo asociado", *Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 69, 1999.
- CARDONA RUBERT, M^a. B.: "Prevención de riesgos laborales en las cooperativas", *AS*, T. V, 2001.
- CRUZ VILLALÓN, J.: "La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales", *TL*, núm. 26, 1993.
- DE LA VILLA GIL, L. E.: *La participación de los trabajadores en la empresa*, Madrid (IEE), 1980.
- "Acción obrera y sindicato en la empresa española", en *El Derecho del Trabajo en España*, T. I, Madrid (Instituto de Estudios Sociales), 1981.
- DE SOTO RIOJA, S.: "La prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas", *TL*, núm. 50, 1999.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: "Las relaciones, subjetivas y competenciales, entre los representantes de los trabajadores, generales y especializados, con competencias en materia preventiva", *TL*, núm. 50, 1999.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *El sindicato. Naturaleza jurídica y estructura*, Madrid (Civitas), 1982.
- "El deber de sigilo de los representantes del personal", *AL*, núm. 9, 1992.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L.: "Reflexiones sobre la Ley de Seguridad e Higiene desde las normas de la OIT y CEE", *AL*, núm. 1, 1991.
- "El contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: puntos críticos", *AL*, núm. 48, 1995.
- *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Salud Laboral)*, Madrid (Dykinson), 1996.
- "Representación y participación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales", *DL*, núm. 62, 2000.
- FUENTES RODRÍGUEZ, F.: "La composición de los comités de seguridad y salud laboral y los criterios para la designación de los delegados de prevención", *TL*, núm. 51, 1999.
- GARCÍA ROS, A.: "Análisis presente y futuro del contenido obligacional del derecho de la seguridad, higiene y salud en el trabajo", *REDT*, núm. 71, 1995.
- GARRIDO PÉREZ, E.: *La información en la empresa (Análisis jurídico de las potestades de información de los representantes de los trabajadores)*, Madrid (CES), 1995.
- "La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995", *RL*, núm. 20, 1997.
- "Consulta y participación de los trabajadores en materia de salud laboral", *AL*, núm. 30, 2000.
- GETE CASTRILLO, P.: "El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales", *RL*, núm. 6, 1997.
- GOERLICH PESET, J. M.: "Aproximación al estado de la seguridad e higiene en la negociación colectiva", *RPS*, núm. 143, 1984.



- GÓMEZ-HOSTIGÜELA AMILLO, J.: "La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Historia del proceso de debate y consenso", *TS*, núm. 73, 1997.
- GONZÁLEZ DE LENA ALVAREZ, F.: "La materia laboral de seguridad e higiene en las Directivas comunitarias", *RL*, T. II, 1989.
- GONZÁLEZ LABRADA, M.: "Salud laboral", en AA.VV. (GOÑI SEIN, J. L., DIR.): *Análisis y propuestas de modernización de la negociación colectiva en Navarra*, Pamplona (Universidad Pública de Navarra), 2004.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "Derecho a la salud y control de los trabajadores", *RL*, T. I, 1990.
- "La organización de la prevención por el empresario: los servicios de prevención", *TL*, núm. 50, 1999.
- Y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: "El significado de la normativa comunitaria en materia de seguridad e higiene y salud en el trabajo. La Directiva 89/391/CEE", *AL*, núm. 32, 1991.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a. L. Y SASTRE IBARRECHE, R.: "Un 'nuevo' espacio para la acción sindical: la defensa del medio ambiente", *RDS*, núm. 16, 2001.
- MARTÍN VALVERDE, A.: *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Madrid (Servicio de Publicaciones del Congreso de los Diputados), 1987.
- MARTÍNEZ FENOLL, J. S.: "Prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995): derecho de consulta y participación de los trabajadores", *RTSS (CEF)*, núm. 154, 1996.
- MELLA MÉNDEZ, L.: "Los delegados de prevención: algunos puntos críticos", *AS*, núm. 6, 2003.
- MOLTO GARCÍA, J. I.: *El régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales*, Madrid (Tecnos), 1998.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid (Civitas), 1992.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje de las leyes laborales de España (1873-1878)*, Madrid (Civitas), 1992.
- Y PIZA GRANADOS, J.: *Curso de seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (McGraw-Hill), 1996.
- MUT GONZÁLEZ, F.: "La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores", *RL*, núm. 20, 1997.
- NAROCKI, C.: "La prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas españolas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 10, 1997.
- NAVARRO NIETO, F.: "La sindicalización de la representación unitaria y su reflejo jurídico en la jurisprudencia", *RL*, núm. 8, 1998.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: "El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo", *AL*, núm. 4, 1992.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: "La Directiva Marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)", *RL*, T. I, 1991.
- "La Ley de Prevención de Riesgos Laborales como transposición de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo", *TS*, núm. 73, 1997.

- PURCALLA BONILLA, M. A.: "Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales", *RTSS (CEF)*, núms. 161-162, 1996.
- *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998.
- "Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud: reflexiones a propósito de su interpretación judicial", *RTSS (CEF)*, núm. 204, 2000.
- Y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: "Notas sobre la figura del 'Delegado de Prevención'", *RL*, núm. 20, 1997.
- QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997.
- RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G. Y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (Universidad de León), 2004.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: "Los derechos de información y consulta de los trabajadores y la dimensión comunitaria de la empresa", *RL*, T. I, 1990.
- "Trabajo y medio ambiente", *RL*, núm. 24, 1995.
- "Medio ambiente y relaciones de trabajo", *TL*, núm. 50, 1999.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: "La participación de los trabajadores en la empresa", *RPS*, núm. 121, 1979.
- "Sobre la negociación colectiva en materia de seguridad e higiene en el trabajo", *Boletín Informativo de la Inspección de Trabajo*, núm. 3, 1983.
- "Representación y participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención", en AA.VV. (OJEDA AVILÉS, A.; ALARCÓN CARACUEL, M. R. Y RODRÍGUEZ RAMOS, M. J., COORDS.): *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Pamplona (Aranzadi), 1996.
- *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999.
- SALA FRANCO, T. Y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996.
- SALCEDO BELTRÁN, M^a. C.: "Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención", *TS*, núm. 77, 1997.
- "Las garantías y obligaciones de los Delegados de Prevención", *TS*, núm. 79, 1997.
- SANCHO CUESTA, J.: *La seguridad e higiene laboral en el Ordenamiento jurídico comunitario. Estudio y Código de Directivas*, 2^a ed., Madrid (MTSS), 1993.
- SASTRE IBARRECHE, R.: "Cláusulas medioambientales y prevención de riesgos en la negociación colectiva", en AA.VV.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al Profesor Alberto Guanche Marrero*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2003.
- "La progresiva aceptación del medio ambiente como objeto del convenio colectivo", *TS*, núm. 175, 2005.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. Y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 3^a ed., Madrid (Civitas), 2001.
- TOLOSA TRIBIÑO, C.: "La responsabilidad empresarial en la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *AL*, núm. 17, 1996.
- TUDELA CAMBRONERO, G.: "Las garantías de los representantes de los trabajadores", *TS*, núm. 51, 1995.



- VALDÉS DAL-RE, F.: “La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva”, *RL*, núm. 2, 1994.
- “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997.
 - “Los derechos de participación en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en AA.VV.: *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997.
 - “Los derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales y su adaptación reglamentaria en la Administración Central del Estado”, *RL*, núm. 14, 1999.