

# LECCIÓN 8. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

## 1.- LAS DISTINTAS FORMAS REPRESENTATIVAS Y DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La presencia de órganos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa conlleva un importante cambio en la concepción tradicional del conjunto de los trabajadores como bloque carente de significación jurídica unitaria: de meros sujetos individuales, pasan a ser considerados como colectividad dotada de intereses comunes, susceptibles de expresarse unitariamente a través de órganos representativos.

Históricamente, la organización y acción colectiva de los trabajadores en la empresa ha asumido **tres formas distintas**:

a) El modelo de **representación unitaria** de los trabajadores.

Se trata de la primera forma de organización obrera que surge en el interior de las empresas. Lo característico del modelo es la creación de órganos específicos, formalmente distintos a los sindicatos, elegidos por el conjunto de los trabajadores de la empresa (delegados, comités o consejos obreros, comisiones internas, etc.) Dichos órganos asumen la representación de la totalidad del personal, con independencia de su afiliación o no afiliación sindical.

Por lo general, estos órganos se configuran para establecer un diálogo permanente entre los trabajadores y la dirección de la empresa. Por ello, suelen tener reconocidas funciones básicamente informativas o de consulta, antes que reivindicativas. Sin embargo, como veremos, en algunas ocasiones también asumen competencias de signo reivindicativo (negociar colectivamente, recurrir a la huelga).

b) El modelo de **representación sindical** de los trabajadores.

Su implantación es reciente (a partir de los años sesenta), debido al tradicional alejamiento de los sindicatos de la empresa y a la oposición del empresariado. A diferencia del caso anterior, el modelo se basa en la lógica asociativa y en la libertad de afiliación. Por ello, se caracteriza por la conformación voluntaria de órganos que agrupan y representan únicamente a los trabajadores afiliados a cada sindicato con presencia en la empresa (secciones o representaciones sindicales de empresa).

La función de estas representaciones es básicamente reivindicativa, por lo que asumen competencias vinculadas a la autotutela colectiva de intereses, especialmente la negociación colectiva y el recurso a la huelga.

c) La **participación de los trabajadores en la gestión** de la empresa.

En sentido estricto, alude a la presencia de representantes de los trabajadores en los

órganos de dirección o gestión de la empresa.

Su referencia histórica más importante la constituye la experiencia alemana de la cogestión, con participación de representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia de las grandes empresas. Asimismo, podrían mencionarse los casos de Austria y de los países nórdicos. Obviamente, la participación en la gestión descansa sobre una propuesta integradora del conflicto social, que trata de sustituir la actuación conflictiva de los sindicatos por una lógica de colaboración con el empresario.

En todo caso, ninguna de las experiencias de participación ha supuesto una real alteración de la estructura de poder y decisión dentro de la empresa. La razón de ello radica en que, tanto los órganos de participación -que, por lo general, no son los decisorios-, como el alcance de la participación -siempre minoritaria-, impiden que los representantes de los trabajadores puedan tener alguna influencia sobre las decisiones que se toman en la empresa.

De ahí que la participación en la gestión, actualmente, no se vea como una alternativa a la acción sindical, sino como un mecanismo complementario, que puede contribuir, bajo ciertas condiciones, a fortalecer sus posiciones dentro de la empresa.

Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que a instancias del Derecho comunitario viene impulsándose desde hace algún tiempo una noción de mayor alcance como es la de la **implicación de los trabajadores** que ha venido a reavivar el interés por esta cuestión. En efecto, partiendo del Reglamento (CE) 2157/2001, de 8 de octubre de 2001, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, la Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001, completó dicho Estatuto en lo referente a la implicación de los trabajadores. Esta implicación es entendida como la información, la consulta y la participación, así como cualquier otro mecanismo mediante el cual los representantes de los trabajadores pueden influir en las decisiones que se adopten en la empresa. Por su parte, y como después se indicará, la Ley 31/2006, de 18 de octubre, que ha materializado en nuestro país la transposición de la mencionada Directiva, define en su art. 2 la participación como “la influencia del órgano de representación de los trabajadores o de los representantes de los trabajadores en una sociedad mediante: 1º. El derecho a elegir o designar a determinados miembros del órgano de administración o de control de la sociedad; o 2º. El derecho a recomendar u oponerse a la designación de una parte o de todos los miembros del órgano de administración o de control”. Actualmente, tras la reforma llevada a cabo por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, el art. 4.1, g) ET reconoce, como derechos básicos de los trabajadores, los de “información, consulta y participación en la empresa”.

Como en otros países europeos, también **en España** los cauces de representación de los trabajadores en la empresa son **dos**: la representación unitaria, que se articula a través de los delegados de personal y comités de empresa, y la representación propiamente sindical, que se organiza mediante las secciones sindicales y los delegados de igual denominación.

Cada una de estas vías de representación tiene **naturaleza distinta**, como distintas son sus **fuentes reguladoras**. Ello no obsta para que, entre ambos cauces, exista un elevado nivel de interacción (SSTC 134/1994, de 9 de mayo, y 95/1996, de 29 de mayo).

► Los delegados de personal y comités de empresa son órganos cuya representación es legal y unitaria, calificaciones éstas con las que se quiere significar, de un lado, que el mandato representativo no nace de la voluntad de los representados, sino de la voluntad legal y, de otro, que éstos son todos los trabajadores que prestan servicios en la empresa o centro de trabajo, sea cual fuere su categoría profesional o tipo de contrato que tengan. No obstante, el personal de alta

dirección queda fuera del ámbito de la representación unitaria (STS de 15 de marzo de 1990, RJ 2084).

► La representación sindical, por el contrario, se asienta sobre un fondo irreductiblemente voluntario, siendo la fuente de representación el acto de afiliación de un trabajador a un sindicato.

En cuanto a las fuentes reguladoras de una y otra, hay que hacer notar que la representación unitaria se reglamenta en el Título II del **Estatuto de los Trabajadores** (arts. 61-81). La representación sindical, en cambio, se regula en el Título IV de la **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical** (arts. 8-11).

Con todo, las funciones atribuidas a ambas representaciones no responden a la tradicional distinción entre órganos de colaboración y órganos reivindicativos: los órganos de representación unitaria son también órganos reivindicativos ya que, además de funciones de carácter consultivo, tienen atribuidas competencias de negociación colectiva y adopción de medidas de conflicto colectivo.

De ahí que, en España, pueda hablarse de la existencia, en el ámbito de la empresa, de un “sistema sindical dual”, dentro del cual la acción sindical puede desarrollarse por dos vías distintas aunque intercomunicadas: las representaciones unitarias y las representaciones sindicales (STC 118/1983, de 13 de diciembre). De esta forma, la expresión “representantes legales de los trabajadores” abarca tanto a los representantes unitarios como a los sindicales.

En cuanto a la **participación de los trabajadores en la gestión** de la empresa, se trata de una figura prevista en el art. 129.2 CE. Sin embargo, este derecho constitucional no ha sido sistemáticamente desarrollado por ninguna disposición legal, limitándose el art. 4.1, g) ET a enunciarlo. Por ello, resulta incorrecta la dicción del art. 61 ET: los órganos de representación unitaria no poseen facultades de codeterminación en las decisiones empresariales, limitándose a tareas consultivas o asesoras en determinadas materias.

Ahora bien, como acaba de apuntarse líneas atrás, sí existen, en cambio, en el ámbito del Derecho comunitario, algunas previsiones sobre la materia. Se trata, primero, de la Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre, del Consejo, que completa el Estatuto de la sociedad anónima europea (SE) en lo relativo a la implicación de los trabajadores y, en segundo lugar, de la Directiva 2003/72/CE, de 22 de julio, del Consejo, que completa el Estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo referente a la implicación de los trabajadores, en sentido anteriormente visto. La regulación presenta grandes similitudes con la contenida en la Directiva 94/95/CE, de 22 de septiembre, sobre representación en empresas y grupos de dimensión comunitaria, que luego se analizará.

Debe indicarse que la Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España, que modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, remitía a una futura ley la regulación de las cuestiones tocantes a la implicación de los trabajadores. Dicha norma es, como se dijo, la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas. En ella se articula un complejo procedimiento de negociación entre los órganos competentes de las sociedades participantes y los representantes de los trabajadores para determinar los derechos de implicación (arts. 4 y ss.), así como una serie de disposiciones subsidiarias para el caso de que las partes así lo decidan o no se hubiera alcanzado ningún acuerdo (arts. 14 y ss.) En el acuerdo a que pudiera

llegarse tras las negociaciones se recogerán los elementos esenciales de las normas de participación en el caso de que éstas se hubieran establecido. En su caso, se incluirá “la determinación del número de miembros del órgano de administración o de control de la SE que los trabajadores tendrán derecho a elegir, designar o recomendar o a cuya designación tendrán derecho a oponerse, de los procedimientos a seguir para ello y de sus derechos” (art. 11). Por último, las reglas subsidiarias en materia de participación de los trabajadores se contienen en los arts. 14.3 y 20 de la Ley.

Junto a ello, han de ser mencionadas algunas tímidas manifestaciones legales como las contenidas en la normativa sobre cooperativas y Cajas de Ahorro. En el ámbito estatal, el art. 33 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas, prevé la posibilidad de que, en aquellas cooperativas que cuenten con comité de empresa y más de 50 trabajadores con contrato indefinido, uno de los trabajadores forme parte del Consejo Rector como miembro vocal. En cuanto a la regulación estatal de las Cajas, es la Ley 31/1985, de 2 de agosto, la que contiene las normas básicas sobre órganos rectores de Cajas de Ahorro. Esta norma prevé que los trabajadores elijan representantes en la Asamblea General, Consejo de Administración y Comisión de Control.

Puede también citarse el supuesto de la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones, que abre la puerta a una cierta presencia de los trabajadores en la Comisión de control de los planes de empleo de promoción conjunta (arts. 14 del RD Leg. 1/2002, de 29 de noviembre, y 41 del RD 304/2004, de 20 de febrero).

Mayor interés revisten ciertas experiencias articuladas a través de la negociación colectiva. Es el caso del *Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública*, suscrito entre representantes de los Ministerios competentes y de las empresas participadas por el Estado y la UGT el 16 de enero de 1986<sup>1</sup>, acuerdo que fue seguido por otro, en 1993, también suscrito por CC.OO. En dicha línea, debe reseñarse la presencia, en órganos de dirección de algunas sociedades, de representantes sindicales. Así, tanto UGT como CC.OO. contaban con participación en el Consejo de Administración del grupo siderúrgico Aceralia, desde noviembre de 1997; hoy, en el grupo ArcelorMittal se mantienen tres vocales dentro del Consejo. Igual sucede en el Grupo HUNOSA, con presencia de tres vocales. En el caso de la Corporación RTVE, el art. 11.2 de la Ley 17/2006, de 5 de junio, establece que, de los ocho consejeros designados por el Congreso, dos lo serán a propuesta de los sindicatos más representativos a nivel estatal.

## **2.- LA REPRESENTACIÓN UNITARIA**

### **A) ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN**

Delegados de personal y comités de empresa son los órganos de representación unitaria, junto con las asambleas de personal, en el Derecho español. De todos modos, su significación trasciende su sentido de órganos de participación, actuando como obligado punto de referencia a efectos de determinación de la representatividad sindical (arts. 6.2 y 7 LOLS).

---

<sup>1</sup> Dicho Acuerdo prevé la incorporación de representantes de los trabajadores en los órganos de administración de estas empresas, así como la creación de unas especiales comisiones de información y seguimiento, con funciones específicas en materia de planificación. A dichas comisiones se refiere, por ejemplo, el art. 73 del VII Convenio de Repsol Petróleo, S.A., firmado en 2007 (Res. DGT 30 de enero de 2007).

Para el caso del personal al servicio de las Administraciones Públicas, como después se verá, la Ley 7/2007, de 12 de abril, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), prevé la creación de unos órganos específicos: los *Delegados* y las *Juntas de Personal*. Debe hacerse constar también que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ha creado unos órganos de representación específicos para la tutela de los derechos de trabajadores y funcionarios en este campo concreto de la seguridad y salud laborales, los *delegados de prevención*.

Los **delegados de personal** son los órganos de representación unitaria y actuación mancomunada en centros de trabajo y empresas de pequeñas dimensiones. En concreto, el art. 62.1 ET autoriza la elección de delegados en las empresas o establecimientos con un censo de trabajadores entre 11 y 49, aun cuando permite el que empresas con plantilla superior a 5 trabajadores cuenten con delegados, si así lo deciden éstos por mayoría<sup>2</sup>. El número de delegados varía en función del tamaño de la empresa, eligiéndose 1 cuando la plantilla no supera los 30, y 3 en caso de hallarse entre 31 y el máximo de 49.

*Los rasgos más destacables de la regulación legal son:*

1º) En caso de pluralidad de delegados, éstos ejercen la representación de manera mancomunada, lo que debe interpretarse -a tenor de la jurisprudencia dominante- no en el sentido de exigir la unanimidad para la toma de decisiones, sino dando entrada al criterio mayoritario.

2º) Las competencias y garantías de los delegados son idénticas a las atribuidas a los comités de empresa (art. 62.2 ET).

3º) A diferencia de lo que sucede en otros ordenamientos, en los que los delegados coexisten con los comités de empresa, el sistema español se asienta sobre la regla de la representación no compartida, de modo que ambos órganos no actúan de forma concurrente, sino excluyente.

Los **comités de empresa** son órganos colegiados de representación de los trabajadores en empresas o centros de trabajo de 50 ó más trabajadores<sup>3</sup>. Tras la reforma del ET de agosto de 1984, ya no son los trabajadores fijos los que determinan la constitución de los comités ni los que establecen el número de sus componentes ni, en fin, es la fijeza en la empresa condición para ser elector o elegible<sup>4</sup>: los comités y los delegados se erigen de manera efectiva como instituciones

---

<sup>2</sup> Esa decisión mayoritaria puede ser anterior o posterior a la promoción de elecciones mediante la mayoritaria participación en la elección (SSTC 36/2004, de 8 de marzo, y 103/2004, de 2 de junio, entre otras).

<sup>3</sup> De este concepto extraído del art. 63.1 ET se deduce que el marco de actuación de estos órganos no es propiamente la empresa, sino el centro de trabajo, entendido como "la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral" (art. 1.5 ET). Supuesto muy singular es el de la marina mercante, sector en el que se prevé la figura del Comité de Buque (art. 15 RD 1844/1994, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa).

<sup>4</sup> Véase, así, el art. 69.2 ET, a cuyo tenor "serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad del personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad".

Por otro lado, el art. 72 establece las reglas para el cómputo de los trabajadores fijos discontinuos y

representativas de la totalidad de los trabajadores de una empresa.

Como se acaba de indicar, el comité de empresa ha de constituirse en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores. Su composición varía numéricamente en atención al número de trabajadores. Sus miembros aumentan de 4 en 4 desde una composición mínima de 5 para plantillas entre 50 y 100 trabajadores, hasta 21 en caso de que el censo esté comprendido entre 750 y 1.000. A partir de esta cifra, el número de miembros se incrementa a razón de 2 por cada 1.000 ó fracción, con un máximo de 75 (art. 66.1 ET).

- Con todo, el ET contempla la posibilidad de constituir un *comité conjunto* en representación del personal de todos los centros de trabajo de una empresa en aquellos casos en que ésta cuente con varios establecimientos, en la misma provincia o en municipios limítrofes, con censo de 50 trabajadores, sin alcanzarlo por sí mismo ninguno de ellos (art. 63.2). Se trata de una previsión con relevancia en sectores en los que es frecuente la existencia de pequeños centros de la misma empresa próximos entre sí, como la construcción o el comercio<sup>5</sup>. Caben, de este modo, las siguientes opciones:

a) empresas con un solo centro de trabajo y con censo igual o superior a 50 trabajadores: se constituye comité.

b) empresa con varios centros de trabajo, ninguno de los cuales alcanza dicho censo, pero conjuntamente lo superan: si los establecimientos están en una misma provincia o en municipios limítrofes, se constituye comité; en caso contrario, no se elige comité, si bien pueden designarse delegados en los centros con 11 ó mas trabajadores.

c) empresas con varios centros de trabajo, de los cuales unos alcanzan el censo de 50 trabajadores y otros no: si los establecimientos se encuentran en una misma provincia, los que cuenten con el censo mínimo pueden constituir comité separado; los restantes, constituyen comité conjunto, siempre que el número de trabajadores empleados alcance el repetido censo. Si los establecimientos se ubican en distintas provincias, cada uno constituirá comité o elegirá delegados según la regla general.

- Supuesto también de ruptura de la relación estricta entre representación y centro de trabajo lo constituye la figura del *comité intercentros*, órgano de representación unitaria (STS 11 de junio de 2001, RJ 5922) cuyo régimen jurídico, según el art. 63.3 ET, es el siguiente:

a) su establecimiento sólo cabe a través de convenio colectivo y no puede tener un número de miembros superior a 13, debiendo los mismos ser designados de entre los componentes de los comités de centro que agrupa

b) en su constitución, habrá de conservarse la proporcionalidad de los sindicatos, con

---

temporales. A efectos de determinar el número de representantes, los primeros y los trabajadores vinculados por contratos de duración superior a un año, se considerarán como trabajadores fijos de plantilla. En cuanto al resto de trabajadores temporales, “se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección”, computándose como un trabajador más cada doscientos días trabajados o fracción.

<sup>5</sup> Como se apuntaba líneas atrás, las especiales características que concurren en el sector de la marina mercante han llevado a la creación de un órgano como el Comité de Flota (art. 17 RD 1844/1994, de 9 de septiembre).

arreglo a los resultados electorales globalmente considerados. La jurisprudencia ha interpretado esta regla indicando que, en la distribución del número de puestos, se computa el número de elegidos en los diversos comités de empresa, no el número de votos (SSTS 10 de octubre de 1994, RJ 7761, y 11 de abril de 2006, RJ 2393), y sin que la referencia al módulo de proporcionalidad signifique excluir a los representantes no sindicados, salvo mención contraria en convenio (STS 10 de diciembre de 1993, RJ 9772)

c) sus competencias vendrán también determinadas por el convenio colectivo, sin que el art. 64 ET impida al mismo atribuir más o menos funciones al comité (SSTS 21 de marzo de 2001, RJ 4109, y 24 de enero de 2003)

- La negociación colectiva, además, ha ido creando otras formas de representación adecuadas a nuevas realidades empresariales, como los *comités de grupo de empresa*. En general, se utiliza el mismo esquema del art. 63.3 ET (comité intercentros), trasladando las referencias a los centros de trabajo de las diferentes empresas del grupo.

- También como ejemplo de organismo complejo de representación de intereses, han de tenerse en cuenta las previsiones establecidas por la **Ley 10/1997, de 24 de abril**, de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Esta norma, que transpone al ordenamiento español la Directiva 94/95/CE, de 22 de septiembre de 1994 -refundida y modificada posteriormente por la Directiva 2009/38-, contempla la constitución, en cada empresa de dimensión comunitaria (esto es, con más de 1.000 trabajadores empleados y, al menos en dos Estados, 150 ó más) y en cada grupo de empresas de tal dimensión, de un *comité de empresa europeo* o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

La Ley establece un conjunto de reglas al respecto, tanto para las empresas y grupos de dimensión comunitaria de matriz española como para los centros de trabajo y empresas de sociedades de matriz en otro Estado miembro. Tras una detallada definición conceptual (arts. 3 y 4), la norma regula el procedimiento para la constitución del comité o el establecimiento del mecanismo alternativo de información y consulta (arts. 6 y ss.), así como los medios para la tutela administrativa y judicial de tales derechos de información y consulta (arts. 30 y ss.). Son varias las empresas españolas en que se han alcanzado acuerdos en esta materia. Entre otras, Roca Corporación Empresarial, Grupo Praxair, Grupo Repsol YPF, GE Power Controls Ibérica, General Cable Corporation, Altadis, S.A., BBVA, Grupo Saico, Grupo Santander y Grupo Axa.

- Finalmente, en cuanto a la ya mencionada Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, cabe reseñar que, dentro de las disposiciones subsidiarias comprendidas en su Cap. II, prevé la constitución de un *órgano de representación de los trabajadores*, así denominado (art. 15). Estará compuesto por trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales, “elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales” (art. 16.1). Adicionalmente, el art. 17 regula sus competencias y los arts. 18 y 19 su régimen de funcionamiento y renovación, respectivamente.

## **B) COMPETENCIAS Y FUNCIONES**

Las competencias de los órganos de representación unitaria son numerosas (art. 64 ET y otros preceptos, aplicables también a los delegados de personal en virtud del art. 62.2 ET, recuérdese), aunque su alcance resulta ciertamente limitado en algunos casos. Como líneas atrás se adelantaba, la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, ha introducido modificaciones importantes, entre otros preceptos, en los arts. 4.1 g), 64 (*Derechos de información y consulta y competencias*) y 65 ET (*Capacidad y sigilo profesional*), procediendo a su adaptación a las previsiones contenidas en la Directiva 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea<sup>6</sup>. De modo esquemático, dichas competencias pueden agruparse en torno a varios bloques (derecho de negociación; derechos de información y de consulta; competencias de vigilancia y control; derechos de huelga y de conflicto; funciones de colaboración), destacando, especialmente, las siguientes:

1º) **Negociación** de los convenios colectivos de empresa o ámbito menor (arts. 87 y 88 ET), dotados de eficacia normativa y general. Junto a ello, existen otros supuestos, referidos básicamente a los *acuerdos o pactos de empresa*, dotados de similar eficacia, aunque limitados a un aspecto concreto de las relaciones laborales

De las once menciones contempladas en el ET, algunas de ellas ejemplo de acuerdos conclusivos de periodos o fases de consultas entre la empresa y los representantes, sobresalen las referidas a:

- Clasificación profesional (arts. 16.1 y 22.1)
- Ascensos (art. 24.1)
- Fijación del mes en que se percibe la gratificación extraordinaria anual distinta a la de Navidad (art. 31.1)
- Distribución irregular de jornada y distribución de tiempo de trabajo diario (art. 34.2 y 3)
- Traslado colectivo y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas (arts. 40.2 y 41.2 y 4)
- Despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51.4)
- Cláusulas de descuelgue salarial (art. 82.3)

2º) Competencias en materia de **conflicto colectivo**. Así, el RDLRT 17/1977, de 4 de marzo, les atribuye facultades para acordar la declaración de huelga (art. 3.2, a) y la legitimación para iniciar el procedimiento administrativo de conflicto colectivo (art. 18.1, a). Sin embargo, y dada la configuración no orgánica del derecho de huelga en nuestro Derecho, también la asamblea de trabajadores y las secciones sindicales pueden convocarla. Por su parte, el art. 152, c) LPL otorga legitimación al comité para promover proceso de conflicto colectivo cuando el ámbito de éste sea de empresa o inferior, pudiendo igualmente acudir a fórmulas de composición no judiciales (mediación, arbitraje).

3º) **Competencias de vigilancia y control** en el cumplimiento, por el empresario, de las normas y pactos vigentes y aplicables a la empresa, tanto en materia laboral, de empleo y de

---

<sup>6</sup> Como expresamente se reconoce en su Preámbulo, la Directiva asume, entre sus puntos de partida, que el ejercicio de los derechos de información y consulta con la suficiente antelación aparece como condición previa para el éxito de los procesos de adaptación empresarial a las nuevas circunstancias provocadas por la mundialización económica. Y, así, las disposiciones mínimas contenidas en la Directiva buscan responder a la estrategia europea para el empleo basada en los conceptos de anticipación, prevención y empleabilidad y su debida proyección sobre las políticas internas de las empresas (Cdo. 10), procurando potenciar el diálogo social con el fin de hacer compatibles los cambios con la salvaguarda del objetivo prioritario del empleo.

Seguridad Social, como de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 64.7 ET).

4º) **Ejercicio de acciones administrativas o judiciales** en lo relativo al ámbito de su competencia (art. 65.1 ET) y en consonancia con la mencionada función fiscalizadora. La legitimación procesal del comité posee una gran relevancia práctica y refuerza el papel de representante institucional de la totalidad de los trabajadores que desempeña este organismo<sup>7</sup>.

5º) **Competencias (derechos) de carácter informativo y consultivo**. De forma general, en el art. 64.1 ET se establece el derecho del comité de empresa “a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma”, en los términos previstos en el precepto.

Éste ha incorporado, en su primer apartado, una genérica definición de tales derechos, entendiendo por información, primero, “la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen”; en segundo lugar, hace equivalente la consulta al “intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo”. La operación se completa con una llamada a ambos interlocutores para actuar, en la articulación de los procedimientos de información y consulta, “con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores”.

Añadidamente, el apartado 9 prevé que “en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos”. La jurisprudencia ya venía indicando que los derechos de información y consulta tienen carácter mínimo y pueden ser mejorados por convenio colectivo (STS 24 de enero de 2003, RJ 3202). Se trata de derechos que, a menudo, se presentan en el ET mutuamente articulados, de modo que el suministro de datos por parte empresarial a los representantes permite a éstos la toma de posiciones ante las decisiones de la empresa<sup>8</sup>.

● Comenzando por los **aspectos informativos**, en este ámbito el ET reconoce un derecho de las representaciones a obtener del empresario la información necesaria para el adecuado cumplimiento de su función en una amplia serie de casos. Éstos pueden clasificarse en tres apartados:

a) Información sobre la empresa y el sector económico al que ésta pertenece (art. 64.2 ET).

- Así, el empresario ha de informar trimestralmente sobre la evolución general del sector económico y de la empresa -“y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así

---

<sup>7</sup> Véanse las SSTC 74/1983, de 30 de julio, y 118/1983, de 13 de diciembre, sobre la legitimación procesal del comité de empresa.

<sup>8</sup> A. Martín Valverde, J. García Murcia y F. Rodríguez Sañudo, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos.

como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción”-, poniendo a disposición de los representantes los datos sobre producción y ventas de la empresa, programa productivo y de empleo, balances, cuentas de resultados y memorias anuales y, en general, cuantos documentos se entreguen a los socios, en igualdad de condiciones (art. 64.4 ET). También, sobre las previsiones empresariales acerca de la celebración de nuevos contratos, indicando el número de éstos y las modalidades contractuales y tipos de contratos que serán utilizados, incluyendo los contratos a tiempo parcial (y la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados bajo esta modalidad), contratos de puesta a disposición (art. 9 LETT) y los supuestos de subcontratación (art. 64.2 ET). En este último caso, existen disposiciones específicas en cuanto a la identificación del contratista, objeto y duración de la contrata, número de trabajadores empleados y obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (art. 42.4 y 5 ET).

b) Información en materia de relaciones individuales.

- Entre otras cuestiones, los representantes han de recibir información sobre estadísticas de siniestralidad, absentismo y medio ambiente (art. 64.2 ET), pago de remuneraciones a través de banco (art. 29.4 ET), sanciones por faltas muy graves y despidos (art. 64.2 ET), movilidad funcional y geográfica (arts. 39 y 40 ET), modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), cambio de titularidad de la empresa (art. 44.1 ET), modelos de contrato de trabajo escrito utilizados en la empresa, copia básica de los contratos -así como notificación de las prórrogas y denuncias correspondientes- y, en fin, documentos referentes a la terminación de la relación laboral.

c) Información referente a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 64.3 ET). Tal información, que se suministrará, al menos anualmente, habrá de incluir “datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”.

Paralelamente, compete al comité de empresa informar a los trabajadores representados “en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales” (art. 64.7, e) ET).

● El apartado 5 del art. 64 ET reconoce ahora al comité de empresa, **no sólo un derecho de información sino, también, de consulta**, en relación a un conjunto de supuestos.

En primer término, en lo que respecta a “la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo”, debiendo recibir información trimestralmente “sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto”.

En segundo lugar, en relación a “todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa”, así como “sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo”.

Por último, el precepto recoge el derecho del comité a la emisión de informes -“con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste”- sobre una amplia serie de cuestiones: reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de la empresa; reducción de jornada y traslado total o parcial de las

instalaciones; procesos de y fusión, absorción y modificación del *status* jurídico de la empresa, siempre que estas operaciones incidan en el volumen de empleo; planes de formación profesional en la empresa; implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo<sup>9</sup>. A ello ha de añadirse la previsión del art. 68 ET relativa a los expedientes sancionadores incoados a representantes de los trabajadores con ocasión de la imputación de la comisión de faltas graves o muy graves.

En diversos supuestos, el trámite de consulta no se agota en la emisión de un concreto informe, sino que abre una fase de verdadera negociación sobre la decisión empresarial, previa a su efectividad, y que puede concluir con la firma de un acuerdo de empresa entre la dirección y los representantes de los trabajadores. Entre otras, como ya se indicó, encajan aquí las previsiones estatutarias contenidas en los arts. 40 (traslados colectivos), 41 (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), 44 (sucesión de empresas), 48 y 51 (suspensiones y despidos colectivos por causas económicas, tecnológicas o productivas).

- Los términos del **ejercicio de estos derechos de información y consulta** aparecen perfilados, con más detalle, en el propio art. 64 ET. De esta manera, el apartado 6 prevé, en primer lugar, que la información habrá de ser facilitada por el empresario al comité de empresa “en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe”, sin perjuicio de lo que se estableciera específicamente en cada caso. Igualmente, en segundo lugar, la norma exige que la consulta deba llevarse a cabo -de nuevo, salvo que se establezca de forma expresa otra previsión- “en un momento y con un contenido apropiados” y dentro del nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa. El procedimiento utilizado habrá de permitir a los representantes de los trabajadores, una vez recibida la información, “reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4”, todo lo cual se entenderá sin perjuicio de las facultades reconocidas al empresario en lo referente a cada una de tales cuestiones. Asimismo, el procedimiento que se articule deberá posibilitar que el criterio del comité se conozca por parte del empresario en el momento de la adopción o de la ejecución de las decisiones. Con mayor precisión que la existente hasta el momento, el precepto dispone, por fin, que los informes emitidos por el comité de empresa tendrán que ser elaborados “en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes”.

**6º) Funciones de colaboración.** A ellas se refiere también el art. 64.7 ET, cuando habla de la participación, según disponga el convenio colectivo, “en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares”, al igual que de colaborar con la dirección de la empresa “para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos” o “en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación”.

---

<sup>9</sup> Los informes deberán ser emitidos en el plazo máximo de 15 días “desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes” (art. 64.6 ET) y poseen carácter preceptivo, pero no vinculante, lo que implica que el empresario podrá llevar adelante la medida, bien directamente -cuando forme parte de sus competencias- bien recabando la autorización de la Autoridad Laboral, como en los casos de los arts. 47 y 51 ET.

Por lo que se refiere al **funcionamiento del comité**, las reglas más sobresalientes son:

a) El comité redacta y aprueba su reglamento de procedimiento, en el que han de hacerse constar las reglas sobre convocatorias, reuniones, deliberaciones, adopción de acuerdos, estudio de documentación y de reclamaciones, ejecución y seguimiento de lo acordado, etc. De este reglamento ha de remitirse copia al empresario y a la autoridad laboral (art. 66.2 ET)

b) Los acuerdos han de adoptarse por decisión mayoritaria de sus miembros (art. 65.1 ET, extensible al conjunto de sus actuaciones), de entre quienes se designará un presidente y un secretario

c) El comité debe reunirse una vez cada dos meses, como mínimo, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o de los trabajadores (art. 66.2)

d) Sobre los miembros del comité, éste en su conjunto, delegados de personal y, “en su caso, los expertos que les asistan”, pesa un deber de sigilo profesional en relación a “aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado” (art. 65.2 ET). Dicho deber de sigilo subsistirá incluso después de la conclusión de su mandato “e independientemente del lugar en que se encuentren”.

Así, “ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega” (art. 65.3 ET), previéndose que, de modo excepcional, “la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica”, excepción que no se extiende a los datos “que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa” (art. 65.4). La impugnación de las decisiones empresariales que atribuyan tal carácter reservado o que denieguen determinadas informaciones, así como los litigios referentes al cumplimiento de la obligación de sigilo por parte de los representantes y expertos que les asistan, se tramitarán por medio del proceso de conflictos colectivos (arts. 151.3 LPL y 65.5 ET).

En todo caso, se trata también de un deber que ha de compatibilizarse con la obligación de los representantes de informar a sus representados sobre los diversos extremos referidos en el art. 64 “en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales” (art. 64.7, e) ET)<sup>10</sup>.

e) Por último, cabría hablar de ciertos supuestos de *irradiación* de la actividad representativa. Así, las reglas singulares de representación que, atendiendo a la colaboración entre empresa principal y empresa contratista y subcontratista, contienen los apartados 6 y 7 del art. 42 ET. Igualmente, el art. 9 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, o el art. 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las ETT,

---

<sup>10</sup> Véase la STC 213/2002, de 11 de noviembre, acerca de los límites del deber de sigilo. Se trata de una resolución en la que el TC considera que vulnera la libertad sindical, en relación con los derechos de libre información y expresión, la sanción disciplinaria impuesta por la empresa a un delegado sindical a causa de unas declaraciones en prensa criticando un informe médico interno sobre absentismo

por lo que respecta a los trabajadores en misión.

### C) GARANTÍAS

De acuerdo con diversos preceptos estatutarios y, en especial, con el art. 68, los representantes unitarios tienen atribuido un conjunto de garantías mínimas –“a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos”- susceptible de sistematizarse como sigue y distinguiendo entre *facilidades* para el ejercicio de la función (que son también garantías, aunque de carácter instrumental, pues persiguen una mejor y más efectiva realización de esa función representativa) y *garantías* en sentido estricto:

#### 1º) Medios que facilitan la función representativa.

a) Libertad de expresión de opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, así como de difusión de publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa y sin alterar el normal desenvolvimiento del trabajo. Se trata de un derecho que va más allá del que poseen individualmente y reviste un contenido más valorativo - de opinión- que estrictamente informativo, dados los términos del art. 64.7 ET, que reconoce una competencia de información de los representantes respecto de los trabajadores representados. En cuanto libertad de expresión colectiva, está limitada, pero los límites no pueden ser tales que impidan la discrepancia, incluso áspera, o el juicio de valor erróneo por parte de los representantes de los trabajadores (STC 1/1998, de 12 de enero). La conexión entre la libertad de expresión y la libertad sindical puede apreciarse, entre otras, en las SSTC 205/2003, de 1 de diciembre, y 227/2006, de 17 de julio.

b) El empresario ha de poner a disposición de los representantes un local adecuado, para facilitar el derecho de reunión y siempre que las características del centro lo permitan (STS 22 de mayo de 2006, RJ 4570), y uno o varios tableros de anuncios (art. 81 ET). La mención estatutaria a la publicidad y difusión de información u opiniones lo es a un soporte escrito, no a instrumentos de comunicación más recientes como el correo electrónico o intranet, cuyo uso colectivo ha sido regulado, en algunos casos, por la negociación colectiva y códigos de conducta o códigos corporativos empresariales. La STC 281/2005, de 7 de noviembre, aporta un interesante supuesto de utilización de las tecnologías de la información como derecho sindical y límite a la libre disposición empresarial sobre los instrumentos de trabajo.

c) Crédito de horas mensuales retribuidas (de 15 a 40 mensuales) para el ejercicio de las funciones de representación, conforme a la escala establecida en la letra e) del art. 68, y sin perjuicio de su incremento y acumulación por pacto en convenio, posibilidad que da lugar a la figura del *liberado*, esto es, el representante que es relevado del trabajo para ejercer exclusivamente tareas representativas sin merma de su remuneración. Por su parte, el art. 37.3, e) ET incluye a esta institución entre los permisos retribuidos. La jurisprudencia del TS ha ido perfilando ciertos aspectos conflictivos, especialmente en relación al control por parte del empresario del uso del crédito horario y a la sanción del representante por su utilización indebida. De este modo, ha sentado algunos principios básicos, como la libre disponibilidad del crédito por parte del representante, dejando a su elección el momento de su utilización y el tipo de actividad durante la misma (STS 12 de febrero de 1990, RJ 896), verdadera presunción de empleo correcto

de las horas (SSTS 2 de octubre de 1989, RJ 7090; 28 de junio de 1990, RJ 5532; 13 de junio de 1990, RJ 5068) que puede destruirse en los casos en que se pruebe el uso del crédito en provecho propio o acreditando una “infracción general del deber de representación” (SSTS 2 de octubre de 1989, RJ 7090, y 14 de junio de 1990, RJ 5075). Pero sí se admite un cierto control empresarial en su utilización, exigiéndose, salvo en supuestos excepcionales, un previo aviso y su justificación (SSTS 14 de junio de 1990, RJ 5075, y 21 de septiembre de 1990, RJ 7043, entre muchas otras).

## **2º) Garantías de los representantes como trabajadores.**

### **a) Frente al poder sancionador y disciplinario del empresario:**

- Prohibición de despido o sanción, bien durante el ejercicio de sus funciones, bien en el año siguiente a la expiración del mandato cuando el despido o sanción se fundamente en las acciones o conductas del trabajador en el ejercicio de su representación<sup>11</sup>. Este principio de *inmunidad representativa* se extiende a los candidatos a la elección de representantes de los trabajadores (STC 33/1981, de 23 de noviembre). La invocación de las reglas sobre desplazamiento de la carga de la prueba resulta decisiva si concurren indicios de que la sanción empresarial obedece a motivos dudosos, de modo que este principio de inmunidad se respete en términos materiales.

De manera particular, por lo que respecta al ejercicio de acciones administrativas y judiciales, nos hallaríamos ante una concreta manifestación de la genérica *garantía de indemnidad* que ampara a la totalidad de los trabajadores y perfilada por una abundante jurisprudencia constitucional, en el campo de las relaciones laborales, como imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos<sup>12</sup>.

- Apertura de expediente contradictorio en sanciones por faltas contractuales graves o muy graves. Esta protección formal frente al poder disciplinario se articula en torno a la audiencia del interesado y la intervención del órgano de representación en su conjunto emitiendo el preceptivo informe. La garantía se extiende al año siguiente a la expiración del mandato (STS 18 de febrero de 1997, RJ 1447), salvo que ésta se deba a revocación o dimisión y abarca a los representantes electos que aún no hayan tomado posesión del cargo y a los candidatos mientras dure el proceso electoral. El incumplimiento de este requisito conlleva la calificación del despido disciplinario como improcedente (arts. 55.4 ET y 108.1 LPL) y la nulidad de la sanción (art. 115 LPL).

---

<sup>11</sup> Ha de entenderse que la prohibición se refiere a medidas sancionadoras basadas en la actividad del representante como tal: si incumple sus obligaciones como trabajador, el ejercicio de las facultades disciplinarias empresariales es perfectamente posible; de ahí la remisión al art. 54 ET.

<sup>12</sup> En su conexión con el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, *vid.*, por ejemplo, las SSTC 55/2004, de 19 de abril; 87/2004, de 10 de mayo; 38/2005, de 28 de febrero; 144/2005, de 6 de junio; 171/2005, de 20 de junio, y 125/2008, de 20 de octubre. Sobre el alcance de la garantía de indemnidad, ahora en relación con el derecho de libertad sindical, son ilustrativas, entre otras, las SSTC 44/2004, de 23 de marzo; 200/2007, de 24 de septiembre, y 257/2007, de 17 de diciembre.

- En caso de despido improcedente, el derecho de opción corresponde al representante (art. 110.2 LPL), ejecutándose la sentencia en sus propios términos si éste opta por la readmisión (art. 280.1, a) LPL) y con aplicación de las medidas previstas en los arts. 281 y 282 en caso de resistencia empresarial a llevar a cabo debidamente la readmisión. La facultad de opción juega con independencia de que el despido declarado improcedente haya sido un despido disciplinario (STS 23 de mayo de 1995, RJ 5897).

b) Preferencia para permanecer en la empresa en caso de suspensión o extinción de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refieren los arts. 48 y 51 ET, respectivamente. Tal preferencia no juega en los casos de extinción de contrato para obra o servicio determinado (STS 17 de julio de 1989, RJ 5483) ni ante trabajadores de distinta cualificación (STS 22 de abril de 2003, RJ 3438).

c) Prioridad de permanencia en el puesto de trabajo en casos de traslados por razones técnicas, organizativas o productivas (art. 40.5 ET)

d) Igualdad de trato y prohibición de actos discriminatorios, respecto a los demás trabajadores, que afecten a su promoción económica o profesional “en razón, precisamente, del desempeño de su representación”. También aquí los problemas probatorios que se planteen habrán de resolverse de acuerdo con el mencionado desplazamiento de la carga de la prueba si existen indicios de actuación empresarial discriminatoria en la negativa al ascenso o al incremento salarial.

## **D) PROCEDIMIENTO ELECTORAL**

Su regulación se contiene en los arts. 67 y 69 a 76 ET, así como en el RD 1844/1994, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Un esquema del procedimiento se reproduce al final de la lección, en el ANEXO I.

Los aspectos más destacables afectan a la identificación de los sujetos promotores, electores y elegibles, a la duración del mandato electoral, a la constitución y funciones de las mesas electorales, y a las reclamaciones sobre la materia. El TC se ha pronunciado en no pocas ocasiones acerca de la vinculación de la finalidad y de la promoción de las elecciones con la libertad sindical, cuyo contenido integran (SSTC 7/1990, de 18 de enero; 95/1996, de 29 de mayo; y 76/2001, de 26 de marzo, entre otras).

Conviene recordar aquí que el procedimiento electoral es decisivo a la hora de determinar la representatividad de los sindicatos, que se mide sobre los resultados obtenidos en las elecciones a órganos de representación unitaria. De ahí, la importancia de las reglas sobre la promoción de elecciones que, en sectores o ámbitos funcionales generalizados, puede realizarse por acuerdo conjunto de los sindicatos más representativos. También ha de resaltarse que los litigios derivados de estos procesos electorales, desde la reforma estatutaria de 1994, se conducen a un sistema de arbitraje obligatorio (art. 76 ET). Excepcionalmente, cabe impugnar el laudo arbitral que se dicte invocando alguno de los motivos recogidos en el art. 128 LPL, y a través de la modalidad procesal de carácter urgente establecida en los arts. 127 a 136 LPL.

## **E) LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPLRL), regula en su Capítulo V los derechos de consulta y participación de los trabajadores en lo que se refiere a las cuestiones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo. A partir del vigente sistema de representación colectiva, la Ley atribuye a los llamados *Delegados de Prevención* -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, proporcionándoles para tal menester un conjunto de competencias, facultades y garantías. Además, el *Comité de Seguridad y Salud* aparece como órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de riesgos.

Por otro lado, y como indica la Exposición de Motivos de la norma, “todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley 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”.

La LPLRL identifica, en primer término y en su art. 33, un conjunto de materias respecto de las cuales la adopción de decisiones empresariales habrá de ser objeto de consulta a los trabajadores con la debida antelación.

Por su parte, el art. 34 (*Derechos de participación y representación*) enuncia el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación que se canaliza por medio de los representantes unitarios y sindicales y de la representación especializada creada por la propia Ley.

De esta forma, el art. 34.2 atribuye a los distintos órganos de representación unitaria y sindical “la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo”, para lo cual los representantes ejercerán las competencias que las distintas normas -ET, EBEP, LOLS- contemplan “en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes”. En el ámbito de las Administraciones Públicas, sin embargo, se enuncian ciertos criterios adaptativos (art. 34.3).

Como se ha indicado, la representación especializada que crea la Ley 31/1995 la integran los *Delegados de Prevención*.

En la definición del art. 35.1, son “los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”. Como ya eran representantes con anterioridad a su elección, se ha hablado de que esta representación específica creada por la LPLRL posee una condición subordinada y carece de autonomía y de entidad propia.

En efecto, su designación se efectuará por y entre los representantes unitarios (STS 19 de octubre de 1998, RJ 9295) del personal, “en el ámbito de los órganos de representación previstos” en las normas que se acaban de mencionar y de acuerdo con una escala que establece el art. 35.2 y que oscila entre dos (empresas de 50 a 100 trabajadores) y ocho Delegados

(empresas de 4.001 trabajadores en adelante). Debe tenerse en cuenta que, en las empresas de hasta treinta trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, y que en las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores, “habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal”.

Con todo, la LPRL establece un importante margen de acción para la autonomía colectiva (art. 35.4), al contemplar: a) que los convenios colectivos puedan establecer otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención “siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”; b) que en la negociación colectiva pueda acordarse “que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio”. Esta flexibilidad ha permitido, por ejemplo, la creación de figuras novedosas en la negociación colectiva, como los Delegados de medio ambiente, dotados de competencias *ad hoc* en dicho campo (XV Convenio General de la industria química, Limpieza de edificios y locales de Valencia, Opel España, Cementos Alfa, BSH Balay o Michelin España-Portugal).

En líneas generales, las competencias que se atribuyen a estos representantes específicos son de colaboración, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores, consulta y vigilancia y control (art. 36.1), para cuyo ejercicio la norma contempla ciertas facultades de visita y acceso a los lugares de trabajo, recepción de información y realización de propuestas (art. 36.2).

El cuadro se completa con la aplicación de un marco de garantías (del que, por cierto, ya disfrutaban, en cuanto representantes unitarios) y la imposición de un deber de sigilo profesional que remiten, en lo esencial, a los arts. 68 y 65.2 ET, respectivamente (art. 37.1, 3 y 4 de la Ley 31/1995). Asimismo, el art. 37.2 prevé un deber de proporcionar medios y de formación en materia preventiva a cargo del empresario, considerándose como tiempo de trabajo el que se dedique a la formación.

En cuanto a la figura del *Comité de Seguridad y Salud*, expresión típica de la idea de participación, aparece definida en el art. 38.1 como “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”, constituyéndose en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores. No obstante, la STS 3 de diciembre de 1997, RJ 8929 ha considerado posible su constitución en una pluralidad de centros de trabajo y en un ámbito provincial cuando ninguno de ellos alcanza los 50 trabajadores. Ese carácter paritario queda claramente reflejado en la composición prevista en el art. 38.2, precepto que, por otra parte, permite la participación en las reuniones del Comité, con voz pero sin voto, de los Delegados Sindicales y responsables técnicos de la prevención en la empresa que no formaran parte del mismo. La composición del Comité no está sujeta al criterio de proporcionalidad entre los representantes (STS 30 de abril de 2001, RJ 4618, entre otras).

Finalmente, ha de señalarse que las competencias y facultades del Comité se contemplan en el art. 39 de la LPRL. De este modo, se le atribuyen:

- a) La participación en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) La promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, mediante la propuesta a la empresa de la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias que existan.

A tales efectos, el, Comité se encuentra facultado para:

a) Conocer de modo directo la situación del centro de trabajo en materia de prevención de riesgos mediante la realización de visitas

b) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, incluyendo los procedentes de la actividad del servicio de prevención

c) Conocer y analizar los daños sufridos por los trabajadores para valorar sus causas y proponer las oportunas medidas preventivas

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención