

PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA
(Universidad de Cádiz)

**LA COMPOSICIÓN DE LOS COMITÉS DE
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y LOS CRITERIOS
PARA LA DESIGNACIÓN DE LOS DELEGADOS DE
PREVENCIÓN**

STSJ de la Comunidad Valenciana, de 5 de febrero de 1999 (AS 814)

FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ*

ÍNDICE

1. Introducción
2. Los hechos debatidos en la Sentencia
3. Los datos normativos de partida
4. La cuestión controvertida
5. La posición del Tribunal Supremo
6. Los argumentos de contraste del Tribunal Superior de Justicia de Valencia
7. Conclusión

1. INTRODUCCIÓN

La Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, de 5 de febrero de 1999 es la, hasta ahora, última cuenta de un rosario de sentencias dictadas en relación con la composición de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y, por ende, sobre los criterios para la designación de los Delegados de Prevención. Estas sentencias, lejos de seguir una tendencia unívoca, responden a dos líneas interpretativas diferentes que son claro exponente del debate abierto sobre esta materia desde la promulgación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL)¹ que, a su vez, viene a ser el heredero del exis-

* Profesora TEU de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

¹ No sólo son diversas las sentencias, sino diversos también los comentarios de los que han sido objeto. Al respecto, vid. "Presentaciones" de Aranzadi Social, § 31, de 1997; M. CARDENAL CARRO, "Criterio del Tribunal Supremo acerca de la elección de los Delegados de Prevención y el respeto a la proporcionalidad con la representación unitaria", Aranzadi Social, Vol. 3, n. 13 (noviembre 1998), pág. 2571 y ss; PURCALLA BONILLA, M.A. "Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud: notas a propósito de pronunciamientos judiciales recientes", *Revista de Derecho Social* n° 6, pág. 173 y ss.

tente antes de ésta en relación con la designación de los miembros de los Comités de Seguridad e Higiene².

No puede decirse, sin embargo, que la Sentencia del TSJ de Valencia suponga mera reiteración de otras anteriores sino que, por el contrario, tiene elementos novedosos que la hacen merecedora de estudio y que, sin perjuicio de un posterior examen más detallado, podemos concretar en dos datos fundamentales: el primero, que se trata de la primera sentencia que se dicta con posterioridad y con un fallo contrario a la del Tribunal Supremo de 15 de junio de 1998, en la que éste se decanta claramente por uno de los posicionamientos que hasta el momento se habían venido manteniendo; el segundo, y más relevante a nuestro juicio, que la fundamentación en la que el TSJ de Valencia basa su decisión se aparta de los razonamientos habituales en la materia, para abordar la cuestión desde otro plano de análisis en el que hasta el momento no se ha hecho hincapié por parte de las distintas instancias jurisdiccionales.

2. LOS HECHOS DEBATIDOS EN LA SENTENCIA

La situación que da lugar a la Sentencia comentada y que se plasma en el relato de hechos probados de la misma es la siguiente:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa "Vicente Puig Oliver, S.A.", constituido el 26 de febrero de 1996, estaba formado por tres miembros, dos de ellos pertenecientes al Sindicato Independiente (Guadalupe F.M. y Jesús G.G.) y el tercero perteneciente al Sindicato U.G.T. (Francisco Justo S.M.).

En fecha 4 de mayo de 1998 se reunió el Comité de Empresa, al objeto de tratar la sustitución de un miembro del Comité de Seguridad y Salud laboral, al haber dimitido D. Francisco Justo (de U.G.T.). Por acuerdo mayoritario del Comité de Empresa se designa a un miembro del Sindicato Independiente, Vicente Francisco A.M.

En fecha 2 de julio de 1998 se reunió la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de 1998 de la empresa para tratar la propuesta de CC.OO. en el sentido de que el Comité de Seguridad y Salud Laboral debe respetar la proporcionalidad de los Sindicatos en el Comité de Empresa (el resultado de las elecciones sindicales celebradas en esta empresa el 16 de marzo de 1995 fue el siguiente: Sindicato Independiente, 77 votos; CC.OO., 44 votos; U.G.T., 20 votos) y, en consecuencia, debe atribuirse uno de los delegados de prevención a un miembro del Comité de empresa de CC.OO. Esta propuesta fue desestimada.

Frente a esta decisión, CC.OO. interpone demanda de conflicto colectivo. Admitida a trámite la demanda, con fecha 25 de septiembre de 1998 el Juzgado de lo Social número 2 de Elche dicta Sentencia en la que, desesti-

² Al respecto, vid. CRUZ VILLALÓN, J. "La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales", T.L. n° 26, 1993, pág. 24 y ss.

mando la excepción de falta de legitimación activa planteada por el Comité de Empresa de "Vicente Puig Oliver, S.A." y estimando la demanda interpuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano contra la empresa "Vicente Puig Oliver, S.A." y el Comité de Empresa de la misma, declara que el sistema a seguir en la elección de los delegados de prevención del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa "Vicente Puig Oliver, S.A." debe ser el proporcional, declarando asimismo el derecho del Sindicato CC.OO. a ostentar un representante en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que deberá ser uno de los miembros del Comité de Empresa elegidos en las elecciones sindicales en la lista electoral que presentó este Sindicato.

El Comité de Empresa de "Vicente Puig Oliver, S.A." interpone recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana frente la Sentencia del Juzgado de lo Social de Elche, que aquél resuelve en la Sentencia de 5 de febrero de 1999.

3. LOS DATOS NORMATIVOS DE PARTIDA

La LPRL dedica su Capítulo V a la regulación de lo que denomina "consulta y participación de los trabajadores", llevando a cabo un tratamiento de esta materia cuya característica principal es su notable complejidad³ y en el que no vamos a detenernos dado que ya ha sido objeto de atención suficiente por parte de la doctrina⁴.

³ La alusión, bajo la rúbrica del Capítulo V ("consulta y participación de los trabajadores"), a los "derechos de participación y representación", la falta de claridad en la determinación de los sujetos titulares en cada caso de los derechos enunciados en los distintos preceptos o la regulación en el artículo 18, fuera del Capítulo V, de los "derechos de información, consulta y participación" son exponentes de esta complejidad.

Al respecto, vid. GARRIDO PÉREZ, E. "La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995", RL n° 20, 1997, pág. 33 y ss.

⁴ Sin ánimo exhaustivo pueden señalarse los siguientes estudios: PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. "El nuevo marco de la prevención de riesgos laborales: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre", AL n° 8, 1996; APARICIO TOVAR, J. y GONZÁLEZ ORTEGA, S. "La Ley de Prevención de Riesgos Laborales", RL n° 4, 1996; de los mismos autores, *Comentarios a la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996; FERNÁNDEZ MARCOS, L. "El contenido de la LPRL: puntos críticos" AL n° 48, 1995; del mismo autor, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Dykinson, Madrid, 1996; SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F. *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996; SÁNCHEZ CUBEL, D. *Todo sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Praxis, Barcelona, 1996; AA. VV., *Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (dir. GARCÍA NINET, J.I.), Publicaciones de la Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 1997.

Baste recordar en este momento, y a los efectos que nos interesan, que la norma va a hacer pivotar los derechos de los trabajadores a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en la empresa sobre dos mecanismos, uno de carácter representativo y otro de carácter participativo. El primero se concreta en la existencia de unos representantes específicos en materia de salud laboral, los Delegados de Prevención; el segundo, en el establecimiento de un órgano "de encuentro", en palabras de la Exposición de Motivos de la Ley, entre los representantes de los trabajadores y el empresario, El Comité de Seguridad y Salud Laboral.

No es necesario insistir en la idea, ya conocida, de que la LPRL no procede a la creación de nueva instancia representativa, sino que la representación "especializada" en materia de prevención se va a organizar a partir del sistema de representación colectiva vigente; dicho en pocas palabras, los Delegados de Prevención se elegirán de entre (y por) los representantes que ya existen en el ámbito correspondiente conforme a una escala que fija la Ley y que depende del número de trabajadores que tenga la empresa en el momento de su designación (artículo 35).

En cuanto al órgano participativo contemplado por la norma, el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por, de una lado, los Delegados de Prevención y, de otro, el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención (artículo 38).

A estas premisas de partida debe añadirse el dato de que la LPRL nada dispone acerca de cuál deba ser el criterio para proceder al nombramiento de los Delegados ni, por tanto, a cuál deba ser el reparto de puestos en el Comité.

4. LA CUESTIÓN CONTROVERTIDA

Esta falta de previsión normativa trajo como consecuencia inmediata el interrogante por parte de la mayoría de los comentaristas de la LPRL acerca de cuál habría de ser el criterio a aplicar, abordando algunos autores el problema a la hora de examinar la Composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral, mientras que otros lo hacían al tratar la designación de los Delegados de Prevención. En cualquier caso, las opiniones se alinearon en torno a dos interpretaciones diferentes: de un lado, aquella que opta por aplicar el principio de proporcionalidad en atención a la representatividad ostentada conforme a los resultados obtenidos en las elecciones⁵ de otra, aquella que entendía que la elección debería efectuarse por mayoría del órgano de representación unitaria, sin necesidad de respetar la proporcionalidad de los resultados electorales⁶.

⁵ En este sentido, SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO, F. Comentarios a la Ley de prevención de Riesgos Laborales, *op. cit.*, pág. 153; AGUT GARCÍA, C., RUANO ALBERTÓS, S. y YANINI BAEZA, J. en AA.VV. Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, *op. cit.*, pág. 191.

⁶ FERNÁNDEZ MARCOS, L. Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Labores, *op. cit.*, pág. 171.

El debate, lejos de quedar en sede de mera discusión teórica, se reprodujo en similares términos en los pronunciamientos de los Tribunales Laborales, dando lugar a Sentencias que, por otra parte, no hacían sino trasladar a la interpretación de la LPRL los criterios y líneas de análisis de la normativa reguladora de aquellos órganos que se entendían precedente inmediato de los contemplados en la LPRL: el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, por el que se regulaban los Comités de Seguridad e Higiene⁷.

Frente a algunas sentencias, las menos, que se inclinaban por dar validez al criterio de la proporcionalidad en función de los resultados obtenidos en las elecciones⁸, un gran número se decantaba por la opción de dar validez al criterio del nombramiento mayoritario, a tenor de las reglas de funcionamiento del órgano de representación unitaria en cuyo seno se producía la elección. Se trataba ésta de una línea de interpretación que, si bien no era unánime, sí que se podría calificar como "consolidada", toda vez que los pronunciamientos resultaban mayoritarios en este sentido por parte de los diversos Tribunales Superiores de Justicia⁹, siendo asimismo el criterio mantenido por la Audiencia Nacional¹⁰ y el que se ha visto recientemente (y finalmente) confirmado por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 15 de junio de 1998 (RJ 1998/5702)¹¹, en la que éste expone la no sujeción al principio de proporcionalidad, declarando expresamente aplicable al Comité de Seguridad y Salud Laboral la doctrina sentada respecto del Comité de Seguridad e Higiene.

Con estos antecedentes, la Sentencia que comentamos viene a introducir elementos dignos de mención en el panorama del debate en torno a la Composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

⁷ CRUZ VILLALÓN, J. "La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales", T.L. n.º 26, 1993, pág. 24 y ss, ponía de manifiesto cómo los Tribunales Laborales en general se habían inclinado hasta ese momento por dar validez al sistema mayoritario, salvo previsión específica diversa en convenio colectivo.

⁸ Sentencia del TSJ de Aragón, de 19 de marzo de 1997 (AS 1997/997); Sentencia del TSJ de Cantabria, de 9 de abril de 1997 (AS 1997/1430); Sentencia del TSJ de Galicia, de 16 de septiembre de 1998 (AS 1998/2805); Sentencia del TSJ de Murcia, de 16 de julio de 1997 (AS 1997/2949). Un comentario a las mismas puede encontrarse en las "Presentaciones" de Aranzadi Social ya citadas.

⁹ Sentencia del TSJ de Andalucía, de 6 de mayo de 1997 (AS 1997/2736); Sentencia del TSJ de Cantabria, de 1 de octubre de 1998 (AS 1998/4257); Sentencias del TSJ de Castilla-La Mancha, de 10 de diciembre de 1998 (AS 1998/4657) y de 3 de febrero de 1999 (AS 1999/457); Sentencia del TSJ de Cataluña, de 17 de marzo de 1998 (AS 1998/2464); Sentencia del TSJ de Cataluña, de 17 de marzo de 1998 (AS 1998/2464); Sentencias del TSJ de Madrid, de 6 de noviembre de 1997 (AS 1997/3767) y de 11 de noviembre de 1998 (AS 1998/4170); Sentencia del TSJ de Murcia, de 23 de diciembre de 1998 (AS 1998/4713).

¹⁰ Sentencia de 25 de marzo de 1997 (AS 1997/747).

¹¹ Un comentario de la misma a cargo de M. Cardenal Carro "Criterio del Tribunal Supremo acerca de la elección de los Delegados de Prevención y el respeto a la proporcionalidad con la representación unitaria", *op. cit.*

Como ya anticipábamos, es la primera sentencia dictada tras la del Supremo de 15 de junio de 1998 que se aparta clara y notoriamente del criterio sentado en la misma. Llama la atención en este sentido el hecho de que el TSJ en su fundamentación jurídica no la mencione en absoluto, aludiendo, sin embargo, a una del mismo Tribunal y tenor pero dictada respecto de los Comités de Seguridad e Higiene, la de 24 de septiembre de 1991. Es posible que el Tribunal autonómico haya considerado innecesaria la referencia entendiéndose que la argumentación a rebatir es la contenida en la Sentencia del 94, toda vez que la del 98 no hace sino reiterarla, pero estimamos que no hubiese estado de más hacer mención de esta última puesto que actualiza los criterios de aquella, transponiéndolos desde la normativa anterior a la LPRL hasta la actual, dándoles carta de naturaleza de cara a la interpretación de la legalidad vigente.

Por lo que respecta a la construcción de la Sentencia que analizamos, debe decirse que tras aludir brevemente al encaje procesal del recurso planteado¹² pasa inmediatamente al tema objeto de debate, centrándolo en "determinar si los delegados de prevención a que alude el artículo 35 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales deben ser designados por el Comité de empresa siguiendo el criterio mayoritario o proporcional".

5. LA POSICIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO

Como hemos señalado, el Fundamento Jurídico Único del la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia parte del relato de la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 1991, cuya argumentación a favor de la no aplicación del principio de proporcionalidad en esta materia expone en un primer momento para, inmediatamente, negarle virtualidad tras la promulgación de la LPRL.

El razonamiento de partida de las tesis del Supremo tiene la siguiente hilatura argumental, según se expone en la propia Sentencia:

Debe partirse del principio general de que en el ordenamiento vigente el principio de proporcionalidad rige tanto la composición de diversos órganos de

¹² "Por la representación letrada del Comité de Empresa recurrente", comenzará diciendo el Fundamento Jurídico Único, "se ha interpuesto recurso de suplicación contra la sentencia de instancia [que dice formular en dos motivos, aunque en rigor es uno solo, por cuanto en el primero que ampara en el art. 191 b) de la LPL se limita a indicar su conformidad con los hechos probados], al amparo del artículo 191 c) de la LPL, con defectuosa técnica, pues sólo al final se aduce infracción de los artículos 14, 23 y 24 de la Constitución, se limita a argumentar sobre la inexistencia de norma que vincule al Comité de Empresa a respetar el criterio de proporcionalidad en los nombramientos efectuados que debe respetarse el criterio de la mayoría del Comité de Empresa, cuya libertad quedaría cercenada imponiendo un criterio análogo, cuando en nuestro sistema jurídico existen varias interpretaciones al respecto".

representación de intereses laborales como la presencia de los sindicatos en los órganos colegiados de representación institucional ante las Administraciones Públicas, habiéndolo reconocido así tanto el Tribunal Central de Trabajo como el propio Tribunal Constitucional desde la perspectiva del derecho de libertad sindical (STCO 7/90; STCO 137/91).

No obstante, la ley no lleva hasta sus últimas consecuencias este principio, al instaurar diversos mecanismos normativos que lo restringen, de tal manera que la participación proporcional, que mide a presencia orgánica de distintos sujetos colectivos según el peso representativo de cada uno de ellos, informa el ordenamiento de las representaciones profesionales, pero puede ser restringida, dentro de los límites que impone el respeto a la libertad sindical, en atención a diversas consideraciones, sobre todo de operatividad funcional o de eficacia representativa.

Sobre la base de estos principios el Tribunal Supremo, en el caso concreto debatido en la Sentencia del 91, dictaminó conforme a Derecho el criterio mayoritario asumido en un convenio colectivo para la configuración del Comité Central de Seguridad e Higiene. La razón era la naturaleza mixta de tal órgano, lo cual, a juicio del Tribunal significaba que sus atribuciones, o bien correspondían al campo de los objetivos coincidentes de la empresa y los trabajadores, o bien habían de ejercitarse de forma cooperativa en persecución de unos u otros objetivos. Esta apreciación la basaba en la definición de funciones de dichos Comités en su normativa reguladora (Decreto 432/1971, de 11 de marzo), consistentes en "promover" la observancia de las disposiciones vigentes" y "estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención". Como término de comparación, señalaba el Supremo el contraste "de la regulación expuesta con la formulación del artículo 64.1.9 b) del Estatuto de los Trabajadores, que asigna a la representación unitaria de los trabajadores ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene".

Para el Tribunal Supremo resultaba, pues, causa justificada para poder eludir la aplicación del principio de proporcionalidad la atribución al órgano en cuestión, Comité de Seguridad e Higiene, de funciones de participación y de colaboración con el empresario en aras a la consecución de un determinado objetivo, mejorar la prevención de los riesgos laborales.

6. LOS ARGUMENTOS DE CONTRASTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE VALENCIA

Para el Tribunal Superior de Justicia de Valencia la doctrina expuesta se había elaborado sobre la base de la legalidad anterior a la promulgación de la LPRL, por lo que había de ser revisada, debiendo partirse de la distinta configuración de los órganos representativos en materia de salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En primer lugar, a la hora de adentrarse en la fundamentación jurídica que servirá de base al fallo de la sentencia, no se detiene a contemplar la compo-

ción del Comité de Seguridad y Salud Laboral; por el contrario, la Sentencia, obviando este aspecto, desplaza el eje del análisis y pasa directamente a abordar los criterios para la elección de los Delegados de Prevención. Un correcto entendimiento de la normativa vigente no permite que el razonamiento pueda desenvolverse de otra manera, toda vez que la composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral viene legalmente determinada por los primeros, el debate sobre la proporcionalidad se desplaza desde la composición del Comité hacia la designación de los delegados.

Así, el Tribunal obvia toda referencia a la naturaleza del Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su carácter eminentemente técnico, premisas sobre las que, por aplicación indiscriminada de los principios y criterios sentados respecto de los Comités de Seguridad e Higiene, se ha construido la doctrina que opta por la inaplicación del principio de proporcionalidad. En efecto, la alusión a la composición mixta del órgano, con participación de trabajadores y empresarios, y a su carácter más de índole técnica y participativa que representativa han venido sirviendo de soporte para excluir la aplicación de dicho principio. El Tribunal Superior de Justicia de Valencia, lejos de entrar en el debate acerca del paralelismo entre un órgano y otro, o sobre la naturaleza o función del Comité de seguridad y Salud en el momento presente o sobre el dato de que sea un órgano de segundo grado, ha partido del hecho de que el Comité, si bien en sus funciones puede considerarse heredero o sucesor de aquél, no así en su composición, y ahí es donde debe buscarse precisamente la clave para la determinación del criterio a aplicar.

Partiendo de esta base, la Sentencia aborda las facultades y competencias atribuidas a los delegados de prevención, destacando la de "ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley" (artículo 36.1.c) y "ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales" (artículo 36.1.d), para cuyo cumplimiento se les atribuyen una serie de facultades muy amplias (artículo 36.2) y aplicándoles el bloque el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (art. 37.1).

Obsérvese que el Tribunal ha diseccionado la compleja atribución competencial¹³ contenida en la LPRL y ha puesto el núcleo del análisis allí donde residen las facultades de los Delegados que son coincidentes con las del órgano de representación unitaria del que forman parte. Este es un aspecto fundamental a tener en cuenta, ya que la falta de reflejo de la composición de la representa-

¹³ La complejidad de la normativa contenida en la LPRL en relación con las instancias de representación y participación en la empresa en materia de salud laboral ha sido puesta de manifiesto por la práctica totalidad de la doctrina, que señala la dificultad de deslindar funciones y competencias correspondientes a la representación clásica, a la específica en materia de prevención y al Comité de Seguridad y Salud laboral. En este sentido, resulta sumamente ilustrativo el cuadro comparativo elaborado por GARRIDO PÉREZ, E. "La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en la Ley 31/1995", *op. cit.* pág. 51 a 53.

ción 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 no a la mayor cualificación técnica de los Delegados, que les hace tener un mejor conocimiento de la situación, sino simplemente a la falta de correspondencia en la composición de ambas instancias.

Una vez expuesta la coincidencia de funciones y de atribuciones, señala el Tribunal que "no existen razones ni de operatividad funcional ni representativa ni de otra índole que justifiquen una restricción del principio de participación proporcional que informa el Derecho colectivo del trabajo". En otras palabras, que en tanto que pueden compartir (y a tenor de la normativa deben hacerlo) funciones con el Comité de empresa no se encuentran razones que avalen la tesis de que la designación de los Delegados no se lleve a cabo con los mismos criterios que informan la composición del órgano de representación unitaria.

Debe señalarse que ni siquiera se plantea el órgano jurisdiccional posibles causas de exclusión del criterio proporcional cuando concurren circunstancias justificativas, tales como la mayor cualificación técnica de los trabajadores designados, toda vez que la noción central de su argumentación es que estamos ante un órgano, ante todo y sobre todo, de carácter representativo, al que se van a atribuir funciones específicas en materia de prevención de riesgos, cierto es, pero que en ningún caso pierden la cualidad inicial que es la que justifica el que deba respetarse la designación conforme a los principios que rigen en materia de representación colectiva.

Por evidentes razones de analogía con las competencias del Comité de Empresa, termina diciendo la Sentencia, se impone que los delegados de prevención sean designados siguiendo también el criterio proporcional.

7. CONCLUSIÓN

El Tribunal Superior de Justicia de Valencia reabre con este pronunciamiento un debate que parecía estar ya zanjado a la vista de la confirmación por el Tribunal Supremo de una de las dos opciones interpretativas presentes hasta el momento en las distintas instancias jurisdiccionales, la favorable a la no aplicación del principio de proporcionalidad. Y lo hace, a nuestro juicio, poniendo el centro del análisis allí donde realmente se encuentra, esto es, en la designación de los Delegados de Prevención, dejando en segundo plano el tema de la composición del Comité de Seguridad y Salud Laboral. En efecto, la regulación de la LPRL hace que, hoy por hoy, carezca de sentido traer a la discusión los argumentos relativos a la naturaleza del órgano participativo o a su carácter técnico, toda vez sus miembros del lado social no van a ser elegidos de forma independiente, sino que van a ser los representantes ya existentes con funciones específicas en materia de prevención de riesgos. Desde este punto de vista, la

solución a la que llega la Sentencia es de una coherencia indudable, por cuanto que los Delegados de Prevención no son sino representantes de los trabajadores y, en cuanto tales, en su designación habrán de reflejarse las distintas opciones de política sindical existentes en la empresa, cuya plasmación se encuentra en los resultados obtenidos en las elecciones a la representación unitaria.

En nuestra opinión no desmerece esta consideración el hecho de que a los Delegados se les asignen funciones específicas en materia de prevención, por cuanto que el criterio para su designación no lo ha cifrado la Ley en la mayor cualificación técnica de estas personas, aunque esto hubiera sido no sólo lo deseable sino casi lo obligado, sino en el hecho de ostentar la representación de intereses de los trabajadores, por lo que éstos deberán estar fielmente contemplados.

En cualquier caso, se comparta o no la solución del Tribunal Superior de Justicia, lo que puede afirmarse sin lugar a dudas es que el debate está servido de nuevo.

PROCESO LABORAL
(Universidad de Jaén)

ERROR EN EL CUMPLIMIENTO DEL TRÁMITE PREPROCESAL Y EFECTOS SUSPENSIVOS DEL PLAZO DE CADUCIDAD

Comentario de la STS, Sala 4, 28.6.1999 —LA LEY, 11240,
13.10.1999—

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE*

ÍNDICE

1. Introducción
2. El problema planteado: antecedentes de hecho de la sentencia
3. La solución aportada: síntesis de los fundamentos de derecho
4. Comentario crítico de la decisión judicial: la interdicción de interpretaciones formalistas
5. Valoración: una interpretación odiosa

1. INTRODUCCIÓN

Cuando la CE hace ya algunos años que cumplió la plena mayoría de edad, y cuando la doctrina constitucional sobre la posición preferente de los derechos fundamentales en todas las parcelas del ordenamiento jurídico cuenta igualmente con dos décadas de historia, pudiera parecer absolutamente impertinente al lector especializado en cuestiones jurídico-laborales en general, y jurídico-procesales en particular, comenzar cualquier análisis recordando el deber del juez de favorecer la defensa efectiva de los derechos e intereses cuya tutela ante él se reclama. Y ciertamente, así lo entenderíamos nosotros si no fuese por que, con excesiva frecuencia, a los Tribunales Laborales, incluido el Tribunal Supremo, se les olvida practicar este consolidado criterio de interpretación de las normas conforme a la mayor vigencia del derecho fundamental, convirtiéndolo en pura cláusula de estilo, vaciado de consecuencias prácticas significativas, en especial cuando se trata del complejo derecho a la tutela judicial efectiva.

En este sentido, es cierto y sabido, que el derecho a la obtención de una respuesta sobre el fondo de la pretensión, entendido como parte integrante del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva ex art. 24 C.E., se satisface igualmente, según una conocida y consolidada doctrina constitucional, con una

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.