

NOVEDADES SOBRE DERECHOS DE INFORMACIÓN Y FACILIDADES PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN SUPUESTOS DE SUBCONTRATACIÓN

MARÍA NIEVES MARTÍNEZ GAYOSO

Dpto.: Derecho de la Empresa (UPV/EHU)

I. INTRODUCCIÓN

1. Los problemas de articulación de las Representaciones Colectivas de los Trabajadores en supuestos de Descentralización Productiva

Las nuevas formas de organización empresarial y concretamente los fenómenos de descentralización productiva y de fragmentación de las estructuras empresariales generan problemas para articular la protección de los trabajadores a través de representaciones colectivas a nivel de empresa, debido a los obstáculos a los que se enfrentan dichas estructuras, en su versión tradicional, para adaptarse a esos fenómenos.

Algunas manifestaciones de esos problemas serían las siguientes. Los cambios en las formas de organización empresarial tienen como resultado, en ocasiones, la convergencia de diferentes empresarios sobre un mismo espacio físico, planteándose la cuestión de los posibles cauces de coordinación entre diferentes representaciones colectivas de los trabajadores y, correlativamente, la discusión acerca del empresario responsable de la facilitación de dicha coordinación.

Fenómenos como el recurso a las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETT) y a la subcontratación favorecen la proliferación de la contratación temporal o a tiempo parcial, con las consiguientes dificultades para la constitución de órganos estables de representación de los trabajadores, debido tanto a la mayor pasividad del trabajador precarizado, como al hecho normativo que condiciona la constitución de dichos órganos —tanto respecto de los electores como los elegibles—, a la duración de su relación laboral.

En fin, otra de las consecuencias de la externalización de servicios es el adelgazamiento, en ocasiones artificial o forzado, de la estructura de la empresa, en

detrimento del ejercicio de derechos colectivos en su seno. En efecto, si bien desde la perspectiva constitucional el sujeto colectivo por antonomasia es el sindicato y resulta obvia la preponderancia de la libertad sindical, la huelga, la negociación colectiva y la adopción de medidas de conflicto colectivo sobre otros derechos colectivos, como el derecho a la representación colectiva dentro de la empresa, lo cierto es que la acción sindical en la empresa gira en torno a la constitución y presencia efectiva de los representantes unitarios. Sobre estos representantes recae el protagonismo de la acción sindical en la empresa y aparecen como principales responsables en el ámbito empresarial de la negociación colectiva, de la huelga, de la legitimación de decisiones empresariales de reestructuración productiva y, en definitiva, de la defensa y representación de los trabajadores. La imposición de obstáculos a su constitución implica, prácticamente, la negación de todas aquellas facultades ligadas a la acción sindical y sobre las que la Constitución muestra tanta preocupación. La constitución de órganos de representación unitaria en la empresa se hace depender de la dimensión de la empresa medida en función del número de trabajadores vinculados a ella a través de un contrato de trabajo. El adelgazamiento de la plantilla tiende a debilitar las cargas empresariales en relación con la promoción de la presencia de representantes colectivos de los trabajadores en la empresa y ello a pesar de que, en ocasiones, el número de trabajadores (utilizando en esta ocasión este término en un sentido muy amplio) que convergen en un mismo lugar de trabajo supere con creces los criterios numéricos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la constitución de Comités de Empresa.

2. La apuesta del legislador por la promoción del papel tutelar que deben asumir los representantes legales de los trabajadores en la subcontratación

Paulatinamente, la norma laboral cobra conciencia de la mencionada falta de adaptación y trata de arbitrar fórmulas para paliar los problemas derivados de estas circunstancias para el ejercicio de derechos colectivos en la empresa. La norma laboral no puede seguir haciendo caso omiso de las dificultades para el funcionamiento efectivo de dichas representaciones en determinadas circunstancias, como las propias de la colaboración entre empresas, cuando éste es un fenómeno cada vez más extendido y frecuente y cuando desea que esas representaciones asuman el liderazgo en la tutela de los trabajadores afectados por la descentralización¹.

Las líneas de la citada adaptación se han movido en el siguiente sentido:

- En primer lugar, el legislador refuerza los derechos informativos de los representantes de los trabajadores (en adelante, RT), acompañándolos de determinadas exigencias documentales y de tutelas por la vía administrativa;
- En segundo lugar, el legislador opta por redefinir el espacio de actuación de los RT, quienes pasan a ejercer facultades representativas respecto de trabajadores que no han participado en su elección, pero que o bien están sometidos

1. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDES, F. y CASAS, M.E. (2001): “La reforma del mercado de trabajo «para el incremento del empleo y la mejora de la ocupabilidad»”. *Relaciones Laborales*, 2001-I, pp. 84-85, ponen de manifiesto que el peso de la tutela de los trabajadores se traslada hacia los representantes de los trabajadores.

al poder de dirección de su empresario² o que, sin estarlo, prestan servicios en su círculo organizativo³. En este sentido me interesa subrayar que la opción del legislador no ha consistido en una redefinición del concepto de empresa o de centro de trabajo más flexible a efectos de delimitar el ámbito de constitución de los representantes unitarios en la empresa y que repercuta sobre el colectivo de electores y elegibles susceptibles de participar en su elección. El legislador se ha limitado a extender su ámbito de actuación, reconociéndoles facultades representativas respecto de trabajadores que no han participado en su elección y que, por lo tanto, en principio, quedan fuera del colectivo por ellos representado. Esta opción del legislador tiene como consecuencia la imposición a determinados empresarios de deberes respecto de trabajadores de otras empresas, no sólo en el plano individual, sino, asimismo, en el colectivo, deberes que el empresario debe asumir, normalmente, como consecuencia de que esos trabajadores “ajenos” se incluyen, aunque sea de manera atenuada, dentro de su círculo organizativo⁴.

- En tercer lugar, se establecen reglas para favorecer la coordinación de actividades entre RT de diferentes empresas.

Sin perjuicio de reconocer que se ha ido avanzando en la solución de algunos de los problemas que presentan estas formas de organización productiva, lo cierto es que el fenómeno de la subcontratación carece de un tratamiento integral desde la norma laboral y que el tratamiento que recibe sigue siendo parco y deficiente. Concretamente el art. 42 ET plantea muchos problemas interpretativos, sin que las sucesivas reformas del precepto —Ley 12/2001; Real Decreto Ley 5/2006— hayan contribuido a despejarlos⁵.

La subcontratación puede revestir muchas formas. Diferentes normas laborales como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, se encargan de su regulación, pero establecen diferentes responsabilidades en función de las circunstancias concurrentes en cada caso. No obstante, en ocasiones, no resulta sencillo delimitar el supuesto de hecho que las normas desean regular, lo cual conduce a importantes problemas interpretativos difíciles de solventar. La principal crítica que cabe realizar a la última reforma en la materia es, precisamente, que no ha contribuido en absoluto a corregir dichos problemas de interpretación, sino que ha generado aún mayor confusión.

Concretamente las manifestaciones de la subcontratación a los que atiende la norma laboral serían los siguientes:

1. La subcontratación en general —por ejemplo, art. 64.2,c) ET— entendida como el concierto de un contrato de prestación de obras o servicios entre

2. V. art. 17.1 LETT.

3. V. art. 42.6 ET.

4. V. art. 42.4 ET “libro registro”; art. 9 LETT; art. 81 ET.

5. SEMPERE NAVARRO, A.V. (2006): “Los fenómenos interempresariales y el nuevo Libro Registro tras el RDLey 5/2006: un esquema”. *Aranzadi Social*, nº. 7 y 8, 2006, pp. 11 y 12.

una empresa (principal) y una (o varias) empresa contratista (o auxiliar). Esta definición genérica incluiría todos los demás supuestos que vamos a analizar a continuación y que clasifican la subcontratación bien en función del objeto de la contrata, es decir, que el contrato de prestación de servicios venga referido o no a la propia actividad de la empresa principal; bien a que se produzca o no una confluencia de trabajadores de las diferentes empresas en un mismo centro de trabajo, es decir, que compartan un mismo centro de trabajo, entendido en sentido amplio, bien en función de quién sea el empresario titular del centro de trabajo compartido. Como ya he adelantado, referencias genéricas a la subcontratación así entendida las encontramos en el art. 64.2,c) ET y 42.4 ET.

2. La subcontratación referida a la propia actividad de la empresa: el criterio determinante de la extensión de responsabilidades es el objeto de la contrata, siendo indiferente su lugar y condiciones de ejecución. Es decir, para la aplicación del precepto no se tiene en cuenta que varios empresarios y sus trabajadores compartan o no un mismo centro de trabajo, —con la consiguiente “confusión entre plantillas” de la empresa principal y las auxiliares—, o quien sea el empresario titular del centro de trabajo donde se produce dicha confluencia. Referencias a la subcontratación así entendida las encontramos en el art. 42.1, 2 y 3 ET.
3. La subcontratación, de la propia actividad de la empresa, con confluencia de trabajadores de diferentes empresarios en un mismo centro de trabajo titularidad del empresario principal. Referencias a este fenómeno en el art. 24. 3 LPRL y 42.3 LISOS⁶.
4. La subcontratación, en general, es decir, referida o no a la propia actividad de la empresa principal, con confluencia o confusión de plantillas y con independencia de quien sea el empresario titular del centro de trabajo. Referencias a la subcontratación así entendida las encontramos en el art. 24.1 y 2 LPRL. Que se produzca una confluencia de empresarios y trabajadores en un centro de trabajo no controlado por el empresario principal sino por uno de los auxiliares es una posibilidad que la ley no descarta, lo cual se pone de manifiesto expresamente en el art. 24 LPRL, así como en la necesidad de que empresario principal y contratista informen respectivamente a los representantes de los trabajadores del lugar de ejecución de la contrata —art. 42.4 c) ET.

La presente clasificación pretende esclarecer la importancia que en los próximos epígrafes se le va a dar a la delimitación del supuesto de hecho descrito por la norma en cada caso.

6. La LPRL, art. 24.3, impone un deber de vigilancia al empresario principal en este supuesto concreto, que se conecta, art. 42.3 LISOS, con una responsabilidad administrativa de carácter solidario entre empresario principal y contratista por las infracciones en materia de prevención de riesgos cometidas por este último respecto de sus trabajadores durante la contrata y en el centro de trabajo de la principal.

II. LAS NOVEDADES: EL LIBRO REGISTRO

1. Introducción: el nuevo art. 42.4 ET

El art. 42.4 ET reconoce **derechos de información a los órganos de representación unitaria** tanto de la empresa principal como de la empresa contratista⁷, completando la escueta referencia a las contratas contenidas en el art. 64.2.c) ET⁸. La nueva redacción del art. 42.4 ET, operada por la reforma del año 2006, refuerza esos derechos informativos, añadiendo una serie de exigencias documentales e introduciendo un nuevo deber de información que recae sobre el empresario principal respecto de los representantes legales de los trabajadores de las empresas auxiliares. Esa nueva redacción del art. 42.4 ET se limita a añadir un último párrafo en virtud del cual,

“Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.”

Las conexiones entre el deber de disponer de un libro registro y los derechos de recepción de información reconocidos a favor de los RT en la primera parte del art. 42.4 ET son evidentes. Éste deber documental se dirige fundamentalmente a exigir que figure por escrito y que se guarde o registre la información que se debe poner a disposición de los RT según los arts. 42.4 y 42.5 ET. En este sentido, y sin perjuicio de afirmar la relativa autonomía entre unos y otros deberes, el libro registro es un deber instrumental de aquellos informativos: se trata de que el empresario deje de manera permanente esa información a disposición de los RT y de que se encargue de mantenerla debidamente actualizada.

En efecto, la redacción original del art. 42.4 ET impone el deber de la empresa principal —que el art. 42.5 ET extiende a la contratista—, de informar a los representantes de sus trabajadores sobre una serie de materias, sin especificar la manera de instrumentar dicha transmisión de información. Es decir, por un lado, no se aclara si dicha información debe trasladarse a los RT por escrito ni se especifica el momento oportuno para dar dicha información. Estas dudas podrían resolverse a través de una lectura integrada de los artículos 42.3, 42.4, 42.5 y 64.2, c) ET, si bien la imposición del deber documental relativo al necesario registro de esta información en determinados supuestos tiende a corroborar las conclusiones que derivarían de dicha lectura integrada.

7. Según los arts. 42.4 y 5 ET “cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista”, tanto el empresario principal como el empresario contratista deben informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre la identidad del empresario contratista o principal, en los mismos términos que a los trabajadores afectados por la contrata, el objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la contrata, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

8. La Ley 38/2007, de 16 de noviembre, publicada en el BOE, núm. 276, de 17 de noviembre de 2007, reforma el art. 64 ET relativo a las competencias de los representantes unitarios de los trabajadores. La nueva redacción del art. 64 ET no altera las anteriores previsiones del mismo en materia de subcontratación que se contenían en el art. 64.1.1 ET.

En primer lugar, la información debe entregarse por escrito, tanto porque así lo impone el art. 42.3 ET, respecto de la obligación que impone al empresario contratista de informar por escrito a sus trabajadores de la identidad de la empresa principal, como por el hecho de exigir que la información de los arts. 42.4 y 42.5 ET se incluya en un libro registro.

En segundo lugar, la obligación de disponer del libro registro impone una documentación y da a entender que se trata de una información de la que deben disponer los representantes de los trabajadores “de manera continuada”, lo cual es, asimismo, coherente con la conexión entre el art. 42 ET y el art. 64.2.c) ET.

Como vengo diciendo, existían dudas sobre el momento en que el empresario debía informar a los representantes de los trabajadores sobre los extremos mencionados en el art. 42.4 ET. La actual configuración del libro registro da a entender que se trata de una obligación de tracto sucesivo, que no se agota en un determinado momento. Por el contrario, es una información que con independencia de que se deba trasladar a los representantes legales de los trabajadores en un determinado momento se debe tener a su disposición siempre que el empresario sea requerido para ello. Por eso mismo, el libro registro puede resultar instrumental respecto de las previsiones en materia de subcontratación de las que deben ser informados los representantes de los trabajadores con carácter trimestral —art. 64.2.c) ET.

En fin, en cuanto al momento oportuno para trasladar dicha información a los representantes de los trabajadores se entiende que es una información que se debe trasladar a los representantes legales de los trabajadores en un momento inmediatamente posterior al concierto de la contrata, además de tener en cuenta que según el art. 42.5 ET, la empresa contratista debe trasladar dicha información a los representantes legales de sus trabajadores “antes del inicio de la ejecución de la contrata”, así como que el art. 42.3 ET remite a un momento anterior al “inicio de la respectiva prestación de servicios” la información que el empresario contratista debe facilitar a sus trabajadores sobre la identidad de la empresa principal. Cabe subrayar, asimismo, que no hay en el ET una norma similar a la del art. 9 LETT que impone la obligación a la empresa usuaria de informar a los RT sobre cada contrato de puesta a disposición, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

2. La finalidad que persigue el nuevo art. 42.4 ET

La nueva redacción del art. 42.4 ET trata de facilitar los derechos informativos de los representantes de los trabajadores de la empresa principal y de la empresa contratista (SEMPERE, 2006: p. 16), manteniendo el espíritu que informa la regulación en materia de subcontratación en el sentido de hacer recaer la responsabilidad fundamentalmente sobre el empresario principal, último garante de que los contratistas cumplan con sus obligaciones respecto de sus trabajadores.

3. Problemas interpretativos: el supuesto de hecho para la aplicación del precepto

Según el precepto el supuesto de hecho que da paso a la obligación sería el hecho de que varias empresas —concretamente, la principal y una o varias contratistas o subcontratistas— compartan “de forma continuada” un mismo centro de trabajo. Esta

redacción se ha calificado como deficiente y lo cierto es que teniendo en cuenta las diferentes referencias que al fenómeno de la subcontratación y de la colaboración entre empresas se pueden encontrar a lo largo de la legislación laboral y a las que me he referido más arriba no resulta fácil delimitar el presupuesto para la aplicación de este concreto precepto.

SEMPERE (2006: p. 16) conecta el libro registro tanto con el régimen de responsabilidades establecidos en los primeros apartados del art. 42 ET como con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, concretamente su art. 24.3 LPRL. De acuerdo con estas conexiones, el precepto, con una redacción deficiente, “*toma como presupuesto para su aplicación el hecho de que una empresa principal, teniendo el control sobre el lugar en que se desarrolla la actividad productiva, pida auxilio a otra u otras*” (SEMPERE, 2006: p. 16). Es decir, “*los presupuestos para que entre en juego la norma serían los siguientes*”:

- 1º elemento subjetivo: empresa principal y empresa contratista, empresario en sentido jurídico laboral;
- 2º elemento contractual: relación entre empresas a través de un contrato de prestación de obra o servicio
- 3º elemento objetivo: que el contrato venga referido a la propia actividad de la empresa principal⁹;
- 4º elemento locativo: que personas dependientes tanto de la empresa principal como de las auxiliares desarrollen tareas productivas en “un mismo centro de trabajo”, dando a esa expresión el significado que le atribuye la LPRL: “*cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo*” y que el titular de ese centro sea la empresa principal;

9. En opinión del TS —STS, sala de lo social, de 20 de julio de 2005, Ar. 5595, citando las anteriores de 18 de enero de 1995 Ar. 1995, 514; de 24 de noviembre de 1998, 10034 y de 22 de noviembre de 2002, 2003, 510— “*lo que determina que una actividad sea “propia” de la empresa es su condición de inherente a su ciclo productivo*”, “*de modo que sólo las tareas que corresponden al ciclo productivo de la empresa principal se entenderán propia actividad de ella*”, excluyendo a las “*tareas complementarias*” o las labores no “*nucleares*”; “*propia actividad de la empresa es la que engloba las obras y servicios nucleares de la comitente*”. En aplicación de esta doctrina, entiende que el régimen del art. 42 ET no es aplicable a la relación entre promotor y constructor: “*aunque insertas en el mismo sector de la edificación, las actividades empresariales de los promotores y de los constructores son distintas..., se trata de actividades empresariales que son en sí mismas diferentes, aunque entre ellas pueda existir una conexión o dependencia funcional y en este sentido la actividad de construcción no es una actividad “inherente” al ciclo productivo de la actividad inmobiliaria.*” “*...es cierto que sin construcción no habría promoción inmobiliaria, pero esa dependencia recíproca no implica unidad de actividad*”. “*El supuesto de hecho del art. 42 ET... parte de una conexión más intensa entre las actividades de la principal y del contratista, de manera que se produzca una cierta implicación de las organizaciones de trabajo de los empresarios... y es obvio que esta implicación no se produce, en principio, entre las organizaciones de trabajo de una promotora inmobiliaria y de una empresa constructora*”.

5º “vector temporal” la necesidad de que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo. SEMPERE, 2006, pp. 16 y 17 propone la siguiente interpretación: “*La finalidad de la norma aconseja entender que aunque la contrata sea de duración breve se eviten alegres inaplicaciones: la forma continuada no tiene por qué ser permanente, ni siquiera dilatada, sino ininterrumpida (aunque se prolongue poco en el tiempo)...*” No obstante, relaciona la obligación con supuestos de colaboración interempresarial que no sean “*esporádicos*” sino permanentes, aclarando que entre uno y otro aparece un amplio elenco de casos.

No obstante, considero que es posible otra interpretación sobre los presupuestos de aplicación del precepto. Una interpretación ceñida a la letra de la ley definiría el presupuesto para su aplicación como el contrato de prestación de obras o servicios, concierne o no a la propia actividad de la empresa principal, que determina que los trabajadores de varias empresas compartan de forma continuada un mismo espacio, es decir, presten servicios “*de forma continuada*” en un mismo “*centro de trabajo*”, con independencia de quien sea el empresario titular o responsable de dicho espacio.

De acuerdo con esta interpretación, el dato que cobra relevancia para la protección de los trabajadores es lo que yo denomino la confusión de plantillas, es decir, que la contrata implique la presencia de trabajadores de diferentes empresarios en una misma ubicación geográfica. Por lo demás, parece que al legislador le resulta indiferente el hecho de que el objeto de la contrata se refiera a la propia actividad de la empresa principal. También se muestra indiferente respecto de quién sea el empresario que controla el lugar de ejecución de la contrata.

La LSC aclara los conceptos, evitando referencias que pueden dar lugar a confusión¹⁰. Esta ley impone a cada empresa contratista el deber de disponer de un libro de la subcontratación, deber documental que guarda cierto parecido con el aquí analizado. La imposición de este deber al contratista, es decir, al constructor como empresario potencialmente diverso del promotor, insiste en la línea sentada por el TS de discernir entre la actividad empresarial del promotor y del constructor. Pero hace residir el deber documental sobre un empresario —el constructor— que no es necesariamente el titular del “centro de trabajo” en tanto que quien ostenta la titularidad sobre el solar es, según la Ley de ordenación de la edificación —ley 38/1999— el promotor, aunque sin duda sea el empresario que contrata parte de su propia actividad con otros.

Esta lectura insiste en la línea de hacer recaer sobre el empresario principal la carga de protección de los trabajadores tanto suyos como de las empresas auxiliares, de tal manera que resulta el último garante de los derechos informativos de los representantes de los trabajadores de las empresas auxiliares, con independencia del objeto y del lugar de ejecución de la contrata.

Asimismo, entiendo que es una interpretación orientada a asegurar la mayor transparencia posible respecto de determinados casos de subcontratación y en particu-

10. En efecto, evita alusiones a conceptos jurídicos indeterminados como “propia actividad” y los sustituye por términos a los que dota de un significado concreto —lista de definiciones art. 3 LSC.

lar respecto de aquellos en los que, con independencia de que el contrato venga o no referido a la propia actividad de la empresa, se produzca efectivamente una confusión en cuanto al receptor de la prestación de servicios de los trabajadores por concurrir trabajadores de diferentes empresas en un mismo espacio físico dominado o titularidad de un único empresario.

En fin, el precepto no exige como presupuesto para su aplicación la efectiva constitución o presencia de representantes de los trabajadores en la empresa principal o contratista, luego siempre que por la dimensión de cualquiera de las empresas implicadas éstas deban contar con representantes legales de los trabajadores, aunque éstos no se encuentren efectivamente constituidos, surgirá el deber de disponer un libro registro. De ahí la relativa desconexión y la autonomía de los deberes de información impuestos en los arts. 42.4 y 42.5 y el deber de disponer de un libro registro.

4. Los empresarios obligados

El empresario obligado a “disponer” de un libro registro y de “ponerlo a disposición” de los representantes legales de los trabajadores es el empresario principal, con independencia de su dimensión y con independencia de que sus trabajadores cuenten o no con representantes legales en la empresa o centro de trabajo.

No todo empresario principal que concierne un contrato de prestación de obra o servicio con empresarios auxiliares está obligado a “disponer” de un libro registro, sino únicamente en el caso de que trabajadores de la contratista o subcontratista vayan a ser ocupados en el centro de trabajo de la empresa principal, según señala el art. 42.4, d) ET, o más en general, cuando haya trabajadores de diferentes empresas compartiendo de forma continuada un mismo centro de trabajo.

5. El alcance del deber de “disponer de un libro registro”

Tal y como señala SEMPERE (2006, p. 14), este nuevo inciso alberga dos obligaciones de la empresa principal: una propiamente documental, el deber de “disponer” de un libro registro; y otra de información a los RT, consistente en permitir el acceso a la información registrada en el libro a los representantes de los trabajadores de las empresas auxiliares. En principio, los deberes de información del empresario principal respecto de los representantes de los trabajadores de sus propios trabajadores no se alterarían, sin embargo, como ya he explicado antes reciben un impulso considerable al tener que documentar dicha información.

a) El significado del deber de “disponer” de un libro registro

Como acabo de señalar, entiendo que éste deber documental se dirige fundamentalmente a exigir que figure por escrito y que se guarde o registre la información que se debe poner a disposición de los RT según los arts. 42.4 y 42.5 ET. En este sentido, y sin perjuicio de afirmar la relativa autonomía entre unos y otros deberes, el libro registro es un deber instrumental de aquellos informativos: se trata de que el empresario deje de manera permanente esa información a disposición de los RT y de que se encargue de mantenerla debidamente actualizada.

El precepto ofrece pocas pistas sobre cómo debe instrumentarse esta obligación. Lo lógico es que, en tanto que la información contenida en el libro registro es la que se debe trasladar a los representantes legales de los trabajadores, una manera de cumplir con ambas obligaciones exige presentar dicha información por escrito y archivarlo a continuación. Ahora bien, el precepto, a pesar de su literalidad, no se puede interpretar en el sentido de que la ausencia de representantes legales en la empresa principal exonere del deber de disponer del libro registro, ya que éste debe estar a disposición, asimismo, de los representantes legales de los trabajadores de las empresas auxiliares.

Según SEMPERE (2006, p. 17) “*Corresponde al empresario principal el control, custodia y disposición del documento en cuestión. Entre otras cuestiones, habrá de decidir sobre las personas concretas que lo preparan y guardan, lugar en que ha de permanecer el documento¹¹, actualización de contenidos y destrucción de los contenidos atrasados.*”

Entre otras cuestiones, el precepto deja pendiente la cuestión de qué sucede cuando ha cesado la actividad concurrente de las empresas, en relación con una eventual obligación de conservación del libro registro durante determinado tiempo —se entiende una vez finalizada la contrata. SEMPERE (2006, p. 17) afirma que “*extinguida la colaboración de las empresas, también desaparece la obligación de disponer del mismo.*”

El empresario principal deberá disponer del libro registro mientras dure la colaboración entre empresas, durante toda la ejecución de la contrata, por lo tanto. Las diferentes responsabilidades a las que la subcontratación da lugar no se extinguen por la finalización de la contrata. En este sentido, como indica SEMPERE (2006, p. 17), no está de más tener en cuenta que la infracción administrativa de referencia prescribe a los tres años —art. 4.1 LISOS— siendo la conservación del libro una medida para evitar posibles sanciones.

La referencia al libro registro hace mención a un “documento”, pero el precepto no da detalles sobre cómo ha de materializarse. SEMPERE (2006, p. 17) afirma que “*debería admitirse como válido*” “*cualquier medio que proporcione certeza y permita cumplir el fin informativo de la norma*”; considerando “*preferible*” el “*sopORTE papel*” aunque sin descartar otros formatos como los informáticos¹². Tampoco hay un modelo

11. El art. 8 LSC aclara que el libro de la subcontratación “deberá permanecer en todo momento en la obra”, aclaración que no es en absoluto baladí.

12. La ausencia de desarrollo reglamentario no parece que pueda suplirse por referencia a los límites que a los ficheros —automatizados o no— impone la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LPD) en tanto que, en principio, el libro registro no se destina a contener datos de carácter personal, entendidos como “*cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables*” [art. 3, a) LPD] y ello porque el art. 42.4, d) ET no exige una identificación de los trabajadores de las empresas auxiliares que serán ocupados en el centro de trabajo de la principal, sino únicamente su “número”. Ahora bien, en la medida en que el empresario encargado del libro registro decida ampliar la información contenida en el mismo, incluyendo datos identificativos de dichos trabajadores por ejemplo, deberá tener en cuenta las previsiones al respecto contenidas en la citada ley.

oficial, pero lo establecido en la LSC respecto del Libro de la Subcontratación puede servir de base para resolver todas estas cuestiones¹³.

b) La información que debe contener el libro registro

- a) Identificación de las empresas contratistas,
- b) Objeto y duración de la contrata,
- c) Lugar de ejecución de la contrata,
- d) En su caso, número de trabajadores de las empresas contratistas ocupadas en el centro de trabajo de la empresa principal
- e) Medidas de coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

La información es “respecto de todas las empresas citadas”, por lo tanto, respecto de la empresa principal, contratista y subcontratista, facultándosele y obligándosele a requerir aquella información de la que carezca, en particular respecto de la subcontratación en sentido estricto.

Teniendo en cuenta la extensión de responsabilidades respecto de los trabajadores de las empresas auxiliares que establece en determinados casos el ET y la LPRL, el empresario principal, no sólo sus representantes, es el primer interesado en contar con dicha información. Considero que la LSC, a través de la regulación del Libro de la Subcontratación insiste en esta línea, sin perjuicio de que el poder contar con esta documentación facilite la labor de control que pueden llevar a cabo los RT.

6. Los destinatarios de la información: los representantes legales de los trabajadores

Los destinatarios de la información contenida en el libro son los representantes legales de los trabajadores tanto de la empresa principal como de la(s) empresa(s) auxiliares, es decir, representación unitaria y delegados sindicales —delegados de prevención y Comité de seguridad y salud.

El precepto no aclara el alcance de la obligación en el caso de ausencia de representación legal de los trabajadores, aunque parece que en ningún caso se establece una posibilidad de acceso directo por parte de los trabajadores individualmente considerados.

13. El art. 8.3 LSC se refiere expresamente a la necesidad de un desarrollo reglamentario, en orden a que el Libro de la Subcontratación que regula, con una finalidad y contenido muy similar al libro registro, sea controlado por la administración laboral. Deja, asimismo, en manos del desarrollo reglamentario la determinación de su contenido y de las obligaciones y derechos derivados del mismo. Ese reglamento se contiene en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, publicado en el BOE, núm. 204, de 25 de agosto de 2007. El modelo del Libro de la Subcontratación se inserta en el anexo III de esta disposición. Asimismo, la disposición adicional quinta del RD 1109/2007 equipara expresamente el libro de la subcontratación con el libro registro del art. 42.4 ET.

Por otra parte, teniendo en cuenta la responsabilidad administrativa aparejada al incumplimiento de este deber documental, el libro también debe estar a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aunque nada se diga al respecto.

La LSC insiste en la necesidad de documentar la información sobre la cadena de contratos entre empresas con independencia del funcionamiento efectivo de RT, como medida de transparencia entre los propios empresarios, ampliando considerablemente el número de destinatarios de la información contenida en el libro: según el art. 8.1, tercer párrafo:

“Al Libro de Subcontratación tendrán acceso el promotor, la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra.”

7. Consecuencias del incumplimiento del deber de documentación: la responsabilidad administrativa

El art. 12.7 LISOS, reformado a la par que el art. 42.2 ET, tipifica como **infracción grave** *“No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.»*

Según SEMPERE (2006, pp. 18 y 19) este artículo *“se dedica exclusivamente a la tarea de acompasar el contenido de la LISOS a la nueva obligación empresarial de tener el libro registro a disposición de los representantes de los trabajadores.”*

El hecho de que el incumplimiento de la obligación documental relativa al libro registro se incluya en el art. 7.12 LISOS denota una especial caracterización de dicho deber formal, ya que en general en dicho precepto se contemplan *“ilícitos de carácter documental de mayor gravedad que los tipificados en el art. 6 LISOS (infracciones leves), en atención a su vinculación con incumplimientos sustantivos que lesionan bienes o intereses generales.”*

Pero, como bien ha puesto de manifiesto SEMPERE (2006, p. 19), probablemente, *“la conducta no está tan correctamente tipificada como debiera”* y es que en su actual redacción este precepto no se vincula en sentido estricto con el mero incumplimiento del deber formal de documentación, sino que impone una (segunda) condición para la tipificación de la conducta como infracción, que vacía de contenido el deber formal de libro registro.

Únicamente se considera como infracción el “no disponer” de libro registro que, a su vez, comporte la ausencia de información a los representantes de los trabajadores, luego la prioridad o preferencia en la tutela administrativa se refiere a la garantía de los derechos informativos de los representantes de los trabajadores, loable gesto que como dice el mismo autor, sin embargo, resulta redundante en tanto que el art. 7.7 LISOS ya establecía dicha tutela¹⁴.

14. Según el art. 7.7 LISOS *“Son infracciones graves, la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes legales de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos”*.

Siguiendo a SEMPERE (2006, p. 19), “*llevado al extremo la construcción, puede decirse que no hay obligación real de llevar el libro registro sino de facilitar la información a los representantes de las diversas empresas concurrentes en el centro de trabajo.*” No obstante, no comparto esta conclusión ya que considero que la ausencia de libro registro constituye un supuesto que se enmarca sin problemas en el art. 6.6 LISOS que tipifica como infracción leve, cualquier incumplimiento que afecte a obligaciones meramente formales o documentales¹⁵.

Como indica SEMPERE (2006, p. 19), las conductas pueden oscilar desde una absoluta ausencia de libro registro, un contenido abiertamente insuficiente del mismo o que, a pesar de su existencia, no se ponga a disposición de los representantes de los trabajadores. Entiendo que siguiendo el tenor del art. 7.12 LISOS, las dos primeras, cuando no se cumplan todas las condiciones del precepto más específico, se encuadran en las infracciones leves del art. 6.6 LISOS¹⁶, mientras que la segunda podría incluirse tanto en el art. 7.7 como en el 7.12 LISOS¹⁷.

III. LAS NOVEDADES: LA ATRIBUCIÓN DE FACULTADES REPRESENTATIVAS RESPECTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS AUXILIARES A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRINCIPAL COMO MECANISMO SUBSIDIARIO DE REPRESENTACIÓN

Según el actual art. 42.6 ET:

“Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.”

Como expondré a continuación, esta fórmula presenta un carácter sólo relativamente novedoso. Como aspectos positivos del nuevo art. 42.6 ET destacaría, el mero hecho de su introducción en el ET. Los aspectos negativos, hacen referencia otra vez, a la falta de coherencia interna de la norma laboral. Se constata que los presupuestos para la aplicación del art. 42.6 ET no coinciden con los de otros preceptos que tratan temas similares, concretamente con el art. 15 RCA.

15. Según el art. 6.6 LISOS “Son infracciones leves, cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales”.

16. Según el art. 40.1 LISOS, las infracciones leves se sancionan con multa que oscila entre 30,05 y 300,51 €.

17. Según el art. 40.1 LISOS, las infracciones graves se sancionan con multa que oscila entre 300,52 y 3005,06.

1. La finalidad del precepto

Coherentemente con la línea habitual de la regulación laboral en materia de subcontratación, este artículo muestra su preocupación por la tutela de los trabajadores de las empresas auxiliares en supuestos de confusión de plantillas y concretamente cuando esos trabajadores carecen de RT y desempeñan su prestación de servicios junto con otros empresarios y sus trabajadores —sin duda una circunstancia que contribuye a que se generen problemas para la identificación del empresario.

En principio, el art. 42.6 ET no arbitra ninguna norma para el supuesto de que quienes carezcan de representación colectiva sean los trabajadores de la empresa principal, pero hay otros preceptos que son más sensibles al respecto¹⁸, como el art. 15 RCA¹⁹. De dicho artículo es posible extraer la siguiente regla general, que contribuye a delimitar el alcance del art. 42.6 ET:

los trabajadores de las empresas concurrentes, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los delegados de prevención y, en su defecto, a los representantes de los trabajadores de la empresa titular del centro de trabajo cuestiones relativas a las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades

A continuación me propongo analizar con más detalle, los supuestos que de acuerdo con el marco normativo de referencia permiten una extensión del ámbito natural de actuación de los RT.

2. La determinación de los supuestos en los que cabe extender el ámbito de actuación de los representantes legales de los trabajadores en caso de subcontratación

Los presupuestos aplicativos del art. 42.6 ET serían los siguientes:

- que los trabajadores de la empresa principal, contratista y subcontratista compartan centro de trabajo
- aunque el artículo no lo diga expresamente, que el empresario principal sea titular del centro de trabajo
- no se exige que trabajadores y empresas compartan el centro de forma continuada

18. El art. 39.3 LPRL no descarta que por vía negociada se llegue a instaurar un deber de cualquier empresario, incluido el empresario principal, de reunirse con los delegados de prevención de otras empresas, cuando compartan un centro de trabajo —o desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo— y dicho empresario carezca de RT en su empresa.

19. Según el art. 15.3, b) RCA “los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores **de la empresa titular del centro de trabajo**” donde se produce una concurrencia de empresas y trabajadores, “podrán comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo”, todo ello con la finalidad de “ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades”.

- carencia (o ausencia) de representación legal en la empresa contratista
- que la empresa principal cuente con “representantes de los trabajadores”

No obstante, la relación del art. 42.6 ET con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, amplía los supuestos en los que es posible que los RT representen a trabajadores “ajenos”. Concretamente, se pueden diferenciar las siguientes situaciones:

- empresa principal, que cuenta con RT, titular de un centro de trabajo compartido con una (o varias) empresa(s) auxiliar(es) sin RT:

en virtud del art. 42.6 ET los trabajadores de las empresas auxiliares tienen derecho a formular cuestiones frente a la RT de la EP sobre las condiciones de ejecución de la actividad laboral,

en virtud del art. 15 RCA, los delegados de prevención y, en su defecto, los RT de la EP “podrán comunicarse durante la jornada con los trabajadores de las demás empresas concurrentes, cuando carezcan de RT, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo”, todo ello con la finalidad de “ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades.”

- empresa principal que carece de RT y que no es titular del centro de trabajo compartido con una empresa auxiliar que es la titular del centro y que cuenta con RT:

el art. 42.6 ET no reconoce ningún derecho a los trabajadores de la empresa principal en este supuesto; no obstante, según el art. 15.3, b) RCA los delegados de prevención y, en su defecto, los RT de la empresa auxiliar “podrán comunicarse durante la jornada con los trabajadores de las demás empresas concurrentes, cuando carezcan de RT, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo”, todo ello con la finalidad de “ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades.”; por lo tanto, cabe reconocer el derecho de los trabajadores de la empresa principal de formular cuestiones a los delegados de prevención de la empresa titular del centro de trabajo y, en su defecto, a los RT sobre las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades.

Los demás supuestos no aportan demasiado. Es posible imaginar un caso en el que la empresa principal que cuenta con RT, no sea la titular del centro de trabajo compartido con una empresa auxiliar, titular del centro y que carece de RT. Esta situación daría, en teoría, derecho a los trabajadores de la auxiliar a formular cuestiones a los RT de la EP sobre “las condiciones de ejecución de la actividad laboral”, pero en ningún caso a “plantear reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende”, dándose la circunstancia de que, probablemente, en tanto que la EP no controla el lugar de ejecución de la contrata poco tiene que decir sobre las condiciones de ejecución de la actividad laboral. Una situación similar se daría en el caso de que la EP cuente con RT pero no controle el lugar de ejecución de la contrata, siendo éste compartido por trabajadores de la empresa auxiliar con RT y titular del centro de trabajo y otras empresas auxiliares que carezcan de RT.

La principal “laguna” tanto del art. 42.6 ET como del art. 15 RCA es el supuesto de que la EP, titular del centro de trabajo compartido, carezca de RT y

comparta dicho centro con EA con RT, si bien se justifica sobre la base de que los RT deben ceñirse a trasladar a su empresario aquellas cuestiones que entren dentro de su ámbito de decisión.

3. El alcance de las facultades representativas de los RT de la EP respecto de los trabajadores de la EA

a) Significado del derecho a “formular cuestiones” que se otorga a los trabajadores

Entiendo que la manera de determinar el alcance que se quiere dar a las facultades de representación de los RT de la EP respecto de los trabajadores de otras empresas es comparando este artículo con otros con los que guarda un evidente parecido como el art. 17.1 LETT y 15 RCA.

El art. 42.6 ET reconoce a los trabajadores de las empresas auxiliares el derecho a “formular cuestiones” a través de los RT de la EP, siendo esta facultad mucho más tenue que la reconocida en un primer momento por la LETT²⁰ a los trabajadores en misión, respecto de los RT de la EU, que se refería a su derecho a “presentar reclamaciones”.

La literalidad de este precepto, así como su desarrollo en la reforma de la LETT de 1997²¹, ha favorecido una interpretación extensiva de las facultades de representación asumidas por los RTEU respecto de los trabajadores cedidos, que no me parece predicable en el caso del art. 42.6 ET.

Por lo que respecta a la relación del art. 42.6 ET con el art. 15 RCA, resulta más incómodo reconocer a los RT la facultad de comunicarse dentro de la jornada con trabajadores

20. LETT-1994. Según el art. 17 Ley 14/1994, de ETT, redacción original: “Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria. 1. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. 2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición”.

21. Art. 17.1 LETT, redacción vigente: “Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria.

1. los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende”.

Redacción reformada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, fruto del proceso de concertación social abierto en 1997 y plasmado en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo.

a los que en principio no representan, reconociéndoles dicha facultad como un desarrollo normal de su actividad y vinculándola expresamente con sus funciones de control del cumplimiento por parte del empresario de la normativa laboral, que la referencia abstracta del art. 42.6 ET. No obstante, es evidente que una lleva aparejada la otra.

En fin, de acuerdo con esta interpretación, la finalidad del precepto es favorecer el flujo de información que debe correr entre empresario, RT y estos últimos, tratando de establecer cauces que favorezcan dicha comunicación multidireccional en supuestos donde la distribución de responsabilidades sobre a quien concierne la difusión de dicha información no esté clara por las circunstancias concurrentes en el caso. La efectividad de dicha comunicación resultaría de la combinación de la asunción por parte de los RT de facultades para recabar información de los trabajadores individualmente considerados cuando carecen de RT, reconocidos en normas reglamentarias, con derechos de esos mismos trabajadores para dirigirse personalmente a RT “ajenos”.

Aunque probablemente esa comunicación se desarrollaría en ausencia de disposiciones normativas expresas que la reconozcan la comunicación se ve favorecida si se hace mención expresa a ella. No obstante, también se refuerza si se incluye entre las funciones propias de los RT, así como si se asegura que pueda darse en horario y lugar de trabajo, precisiones que, desgraciadamente, sólo realiza el desarrollo reglamentario.

De ahí que haya comenzado señalando que la principal aportación de la reforma es el mero hecho de que exista. No es lo mismo que se introduzca una obligación en una norma reglamentaria sectorial que en el Estatuto de los Trabajadores, que va a ser más conocida, más difundida y más generalizada, además de contar con un rango superior. Se amplía el ámbito material de actuación de los RT, sin limitarlo a la prevención de riesgos laborales; se amplía el ámbito subjetivo, al referirlo a los representantes de los trabajadores, en general, no únicamente a los delegados de prevención y sólo de manera subsidiaria a los RT; tiene de positivo, por lo tanto, que añade facultades y amplía la protección de los trabajadores de las empresas auxiliares en determinadas circunstancias. Los elementos negativos hacen referencia a lo vago de las facultades reconocidas a los RT, que quedan mucho mejor delimitadas en la norma reglamentaria.

b) El alcance material de las facultades representativas de los RT de la EP respecto de los trabajadores de la EA

Hay una delimitación positiva y otra negativa respecto de las materias sobre las que se pueden “formular cuestiones”; así se indica que los trabajadores tienen derecho a formular cuestiones sobre las condiciones de ejecución de la actividad laboral, pero que en ningún caso ese derecho alcanza a la posibilidad de plantear reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende. Indirectamente, se aclara que la función de los RT no es plantear reclamaciones, al menos, frente al empresario de los trabajadores, aunque probablemente tampoco frente al empresario principal.

Respecto a la delimitación de lo que sean las condiciones de ejecución de la actividad laboral, sobre las cuales cabe formular cuestiones a los RT de la EP, me parece importante recordar lo siguiente:

En primer lugar, que, a diferencia de lo que ocurre con las ETT, en principio y exceptuando los supuestos de utilización patológica de la subcontratación, los pode-

res de dirección sobre los trabajadores de las empresas auxiliares no recaen sobre el empresario principal;

En segundo lugar, que a diferencia de lo que ocurre con las ETT, no existe una norma que imponga la equiparación entre las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas auxiliares respecto de las que tengan reconocido a nivel convencional los trabajadores de la EP;

En tercer lugar, que, en determinadas circunstancias, la norma laboral impone una responsabilidad solidaria al EP respecto de las obligaciones salariales del EC con sus trabajadores, pero el art. 42.6 ET parece excluir expresamente que la función de los RT EP sea la de “plantear reclamaciones” frente al EP.

En fin, el camino más abonado para formular cuestiones, sigue siendo el establecido en la legislación en materia de prevención de riesgos laborales. Las condiciones de ejecución de la actividad laboral, serían aquellas sobre las que el empresario principal puede extender sus facultades de decisión, que serán mayores o menores en función de que sea o no titular del centro de trabajo.

c) Otras cuestiones

Por último, la ampliación del ámbito de actuación de los RT de la EP, asumiendo aunque sea de forma atenuada y en todo caso subsidiaria la representación de los trabajadores de las empresas auxiliares se limita temporalmente y se circunscribe al tiempo en que trabajadores de diferentes empresas compartan el mismo centro de trabajo y carezcan de representación.

5. Cargas empresariales derivadas de las facultades de representación reconocidas en el precepto

El reconocimiento del derecho del trabajador de la empresa auxiliar a formular cuestiones a los RT de la EP, impone a los empresarios concernidos —empresario principal y auxiliares— el deber indirecto de no entorpecer esa comunicación.

En la medida en que se den las circunstancias previstas en el art. 15 RCA, los empresarios deberán permitir que esa comunicación se realice *durante la jornada* y en el centro de trabajo, entendido en sentido amplio, aunque sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

En relación con las cargas empresariales, el tema del crédito horario cobra una especial relevancia: ¿es posible una reivindicación de extensión del crédito horario para que sea calculado en función del colectivo efectivamente representado y no sólo sobre la dimensión aparente de la empresa principal?

A este respecto, a diferencia del art. 17.1 LETT según el cual “Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, ... sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.”; el art. 42.7 ET remite la determinación de esta cuestión a la negociación colectiva, abriendo la posibilidad a regulaciones convencionales alternativas a la establecida en el ET en

relación con el crédito horario²². Nada obsta, por lo tanto, a que se prevea la ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tienen derecho los RT de la EP o de la empresa titular del centro de trabajo compartido, en función del colectivo de trabajadores realmente representado, es decir, incluyendo a los trabajadores de otras empresas concurrentes que carezcan de RT.

III. NOVEDADES: LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES ENTRE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE DIFERENTES EMPRESAS

1. La finalidad del art. 42.7 ET

Como señalaba al principio de la exposición, la subcontratación es uno de los casos en que resulta habitual la convergencia de diferentes empresarios sobre un mismo espacio físico²³, habiéndose considerado necesario arbitrar desde la norma cauces de coordinación entre RT pertenecientes a las diferentes empresas.

Con esa intención la actual redacción del art. 42.7 ET reconoce dos facultades a los RT que es preciso diferenciar: el derecho de reunión entre diferentes RT y el derecho de los RT de las empresas auxiliares a usar el local puesto a disposición de los RT por la EP.

En primer lugar, el nuevo ordinal 7 del art. 42 ET, ahondando en la línea marcada por el art. 39.3 LPRL, permite que los RT de las diferentes empresas concurrentes, principal y auxiliares, se reúnan conjuntamente. Indirectamente, los empresarios afectados no pueden obstaculizar dicho derecho de reunión.

En segundo lugar, el art. 81 ET impone al empresario principal la carga de permitir que RT de las empresas auxiliares con las que comparte centro de trabajo hagan uso del local de reuniones de sus RT.

2. El carácter relativamente novedoso de la reforma

La LPRL muestra su preocupación por los fenómenos de colaboración empresarial que dan lugar a que varios empresarios compartan un mismo centro de trabajo, tratando de establecer reglas que aclaren el grado de responsabilidad que deben asumir cada uno de ellos en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Fruto de esta preocupación el art. 24 LPRL establece normas para la coordinación entre empresas, completadas por la referencia del art. 39.3 LPRL a la posibilidad de que Comités de Seguridad y Salud de los diferentes empresarios realicen reuniones conjuntas²⁴.

22. Según el último inciso del art. 42.7 ET: «La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación».

23. Ver art. 39.3 LPRL.

24. Art. 39.3 LPRL: “A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar 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”.

El art. 39.3 LPRL no se refiere expresamente a la subcontratación, prescindiendo del denominado elemento locativo. Independientemente de la forma que adopte la colaboración entre empresas, a la LPRL importa que varias empresas y sus respectivos trabajadores desarrollen simultáneamente actividades; esta regla aplicada a la subcontratación implica que siempre que trabajadores de empresa principal y contratista(s) o subcontratista(s) desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, los comités de seguridad y salud podrán decidir proceder a realizar reuniones conjuntas, con independencia de cual de ellas sea la titular del centro.

Esta interpretación amplia del art. 39.3 LPRL es corroborada por su desarrollo reglamentario —RD 171/2004, de 30 de enero, desarrolla los preceptos de la LPRL en materia de colaboración entre empresas, en adelante RCA— el cual señala, art. 15.3, b)- que “los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores **de la empresa titular del centro de trabajo**” donde se produce una concurrencia de empresas y trabajadores, “podrán comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes..., de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo”, todo ello con la finalidad de “ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades.”

El art. 42.7 ET atribuye una facultad a los RT concernidos en la subcontratación que si bien es facultativa para ellos, no lo es para los empresarios afectados, quienes están obligados a permitir que dichas reuniones se produzcan y sin que puedan influir con su decisión en la celebración de dichas reuniones. Esta es probablemente la principal diferencia entre las reuniones conjuntas previstas en el art. 42.7 ET y las establecidas en el art. 39.3 LPRL, que se refería a los Comités de Seguridad y Salud, órganos paritarios donde el poder de veto empresarial podía jugar.

El carácter preceptivo de los contactos o reuniones entre RT de diferentes empresas había sido ya confirmado por el art. 15 RCA, si bien nuevamente referido exclusivamente a los delegados de prevención. El hecho de que el art. 42.7 ET incluya una referencia a la facultad de las RT de empresas principal y contratista(s) de reunirse conjuntamente, es que esa facultad deja de limitarse a los delegados de prevención para extenderse a cualquier forma de RT en la empresa.

4. El derecho de reunión conjunta de RT pertenecientes a diferentes empresas: los presupuestos aplicativos del art. 42.7 ET

Según el art. 42.7 ET para que los representantes legales de los trabajadores de las empresas concurrentes realicen reuniones conjuntas resulta indiferente la posición que ocupen las respectivas empresas en el contrato de obra o servicio —principal o contratista—. Ciñéndonos a la literalidad del precepto, el detonante de la facultad de reunirse conjuntamente sería:

- el desarrollo simultáneo de actividades por parte de trabajadores de empresarios principal y contratista en un mismo centro de trabajo, siendo indiferente al respecto quien de ellos sea titular del centro de trabajo,

- desgraciadamente el art. 42.7 ET retoma el elemento temporal introducido por el libro registro y obliga a que compartan centro de trabajo “de forma continuada”²⁵.

El art. 42.7 ET se cierra con una remisión al art. 81 ET que hace dudar acerca de que realmente estos sean los presupuestos de su aplicación o que únicamente desee imponer la posibilidad de esas reuniones conjuntas en caso de subcontratación cuando los trabajadores de las empresas principal y auxiliares compartan un centro de trabajo titularidad de la empresa principal.

Me parece que esa limitación carece de sentido ya que creo que lo que obliga a la coordinación de actividades tanto de las empresas como de las RT que en su caso existan es el mero hecho de que desempeñen su actividad en un mismo centro de trabajo, siendo a estos efectos indiferente quién sea el empresario responsable del lugar de ejecución de la contrata. Asimismo, la discusión sería irrelevante si fuera absolutamente impensable el supuesto en que el titular del centro de trabajo fuera una de las empresas auxiliares, pero la realidad demuestra que es una posibilidad relativamente frecuente.

5. Otras cuestiones sobre las reuniones conjuntas

Según el art. 42.7 ET, los empresarios deben permitir reuniones conjuntas entre sus RT; pero el precepto nada dice expresamente sobre el lugar y el momento idóneo para dichas reuniones: precisamente para la determinación de ese elemento espacial y temporal cobra particular relevancia la remisión al art. 81 ET.

El lugar idóneo para las reuniones es el “centro de trabajo”, entendido en un sentido amplio, como el área compartida por los trabajadores de las diferentes empresas, aunque no coincida con el espacio en el que desempeñan normalmente sus actividades las representaciones implicadas;

Resulta evidente que en los casos en que el empresario principal sea el titular del centro de trabajo y, además, dicho espacio cuente con un local de reuniones para sus RT, el lugar idóneo para esas reuniones conjuntas es dicho local; no obstante, considero que el hecho de que no concurren todas esas circunstancias no hace decaer la facultad de las RT de reunirse;

En fin, completando el ET con el RCA²⁶, las reuniones serán durante la jornada.

6. Las obligaciones empresariales conexas al derecho de reunión de los RT

La facultad de reunión de los RT implica un deber indirecto para los empresarios afectados de no obstaculizar dichas reuniones; deber de abstención por lo tanto.

No obstante, estas facultades de los RT se pueden ir completando.

25. Este requisito tampoco aparece en el art. 39.3 LPRL.

26. Reglamento de coordinación de actividades.

Así la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, añade a este deber omisivo, una actitud activa del empresario cuando le impone la obligación de reunirse él mismo con los RT, tanto propios como ajenos, lo cual sucederá, por ejemplo, en el caso de que se celebren reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud —art. 39.3 LPRL y 15 RCA.

Otro paso en la imposición de una actitud positiva o activa al empresario, es el establecimiento de cargas empresariales, de tal forma que el empresario quede obligado a contribuir de forma activa a que las reuniones puedan celebrarse, poniendo a disposición de los RT un local adecuado a tal finalidad. La principal novedad introducida por el RDL consiste precisamente en hacer asumir al **EP** la carga de facilitar las reuniones conjuntas de sus RT con RT ajenos, poniendo a su disposición un local adecuado. Esta particular carga u obligación no se desea imponer a todo empresario obligado a la coordinación de actividades, sino únicamente al empresario principal titular del lugar donde se ejecuta la contrata, cuando sus trabajadores comparten dicho lugar con trabajadores de las empresas auxiliares.

Por lo que respecta al art. 81 ET los presupuestos son que los trabajadores de las empresas auxiliares compartan centro de trabajo con trabajadores de la principal y que ésta sea la titular del centro de trabajo. En este caso, los RT de las empresas auxiliares podrán acordar con la empresa principal las facultades de uso de los locales que esa empresa haya puesto a disposición de los RT de sus trabajadores.

Una de las cuestiones más controvertidas sobre el deber empresarial de poner a disposición de los RT un local adecuado, es que dicha obligación se hace depender de que “las características de la empresa lo permitan”. La LOLS, impone el deber empresarial de poner a disposición de las secciones sindicales un local adecuado siempre que la empresa o el centro de trabajo cuente con más de 250 trabajadores. Las referencias a la subcontratación introducidas en el art. 81 ET hacen pensar en una redefinición del concepto de centro de trabajo, que atienda para la delimitación de su dimensión y características no tanto al número de trabajadores con contrato de trabajo con su titular, sino al de trabajadores efectivamente ocupados o que se encuentren prestando servicios en dicho lugar en cada momento.

En fin, otra cuestión pendiente es la de si el otro instrumento de comunicación con los trabajadores por antonomasia como el tablón de anuncios, puede también ser compartido o no, en la medida en que nada se dice al respecto²⁷.

BIBLIOGRAFIA Y ABREVIATURAS

ALBIOL MONTESINOS, I. (2000): “Derechos colectivos en materia de contratas y subcontratas”, en AA.VV., *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas: estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, nombre de la editorial, lugar, año y págs.

27. Subraya la estrecha relación entre ambos instrumentos —local y tablón— ARGÜELLES BLANCO, A.R. (2000): “Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios”. *Actualidad Laboral*, nº 22, p. 370.

- ARGUELLES BLANCO, A.R. (2000): “Derechos para la libre expresión y comunicación de los representantes unitarios: local y tablón de anuncios”. *Actualidad Laboral*, nº 22.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. (2006): “Los fenómenos interempresariales y el nuevo Libro Registro tras el RD Ley 5/2006: un esquema”. *Aranzadi Social*, nº. 7 y 8, 2006, pp. 11 y 12.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDES, F. Y CASAS, M.E. (2001): “La reforma del mercado de trabajo «para el incremento del empleo y la mejora de la ocupabilidad»”. *Relaciones Laborales*, 2001-I, pp. 84-85.

