

Guía sobre consulta y participación de los trabajadores de pyme y microempresas

13



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

ÍNDICE

1. A quién se dirige este documento
 2. Por qué consultar y fomentar la participación
 3. Consulta
 - 3.1. Sobre qué consultar
 - 3.2. A quién consultar
 - 3.3. Cuándo consultar
 - 3.4. Cómo y dónde consultar
 - 3.5. Recomendaciones para la consulta en las microempresas
 - 4.- Participación
 - 4.1. Sobre qué se participa
 - 4.2. Quién debe participar
 - 4.3. Cuándo participar
 - 4.4. Cómo y dónde participar
 - 4.5. Recomendaciones para la participación en las microempresas
 - 5.- Nota final
- Anexo I:** Formulario de consulta en materia de seguridad y salud
- Anexo II:** Formulario de participación en materia de seguridad y salud
- Anexo III:** Formulario de comunicación de buenas prácticas en materia de consulta o participación de los trabajadores en seguridad y salud laboral

1.- A quién se dirige este documento

Esta guía sobre consulta y participación ha sido elaborada para empresas pequeñas (hasta 49 trabajadores) y medianas (hasta 249), con una especial atención a las microempresas (menos de 10 trabajadores), que son las de organización más simple.

Su contenido, no obstante, puede ser de utilidad para otras empresas de mayor tamaño y complejidad, así como para otros agentes involucrados en la prevención: trabajadores, delegados de prevención, servicios de prevención propios y ajenos, técnicos de la Administración, etc.

El objetivo de este documento es proporcionar orientaciones sobre cómo mejorar la comunicación interna en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en el sentido empresa-trabajadores (consulta) como en el inverso, trabajadores-empresa (participación).





2.- Por qué consultar y fomentar la participación

La ley establece la consulta y la participación de los trabajadores en materia preventiva como parte del derecho de estos a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Correlativamente a este derecho está el deber empresarial, para garantizar esa protección, de consultar a los trabajadores y posibilitar su participación, expresada ésta en forma de propuestas al empresario tendentes a mejorar los niveles de protección existentes. No hay que olvidar que en muchas ocasiones son ellos la mejor fuente de información sobre las deficiencias y aspectos mejorables de las condiciones de trabajo. También, en muchos casos, son los propios

trabajadores los que mejores soluciones pueden sugerir, aunque en otros sea necesaria la intervención, complementaria o no, de especialistas en prevención. Por otra parte, la participación, además de un derecho, puede ser vista también como parte del deber de cooperación de los trabajadores con el empresario en materia preventiva.

En cualquier caso, más allá de su condición de derechos y deberes de las partes, que lo son, la consulta y participación de los trabajadores deben ser consideradas importantes palancas para la mejora continua de la prevención de riesgos y las condiciones de trabajo. Facilitarlas, incluso estimularlas por parte empresarial, propicia la implicación de los trabajadores y, por tanto, la integración de la prevención en su actividad laboral diaria.

Las experiencias conocidas en empresas que llevan a cabo procesos de consulta y participación a la hora de tomar decisiones en materia de prevención de riesgos, muestran que este modo de actuación aporta grandes beneficios, tanto para las empresas como para los trabajadores. No sólo mejoran las relaciones interpersonales y la comunicación entre las partes, sino que los resultados finales y la propia producción de la empresa se ven positivamente afectados. Además, son medidas con un coste muy reducido o incluso nulo, por lo que no suponen un gasto significativo para la empresa sino una inversión de coste próximo a cero. Por otra parte, los trabajadores mejoran su sensibilidad y conocimiento en los asuntos de seguridad y salud laboral, aumentando su capacidad para aportar soluciones a los problemas de este ámbito.

Así pues, si la consulta y la participación se llevan a cabo de manera efectiva y no meramente formal, constituyéndose en prácticas habituales de la actuación preventiva, mejorarán las condiciones de trabajo, la seguridad y salud de los trabajadores y la productividad de las empresas.



3. Consulta

3.1.- Sobre qué consultar

Se pueden distinguir dos tipos de consultas:

a) Las legalmente obligadas, normalmente **asociadas a decisiones puntuales** que el empresario debe o puede tener que adoptar. Así, el empresario debe consultar a los trabajadores la adopción de las decisiones¹ relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa (horarios, turnos, tareas...).
- La introducción de nuevas tecnologías, habida cuenta de las influencias que estas pueden tener en las condiciones de seguridad y salud, derivadas de la elección de los equipos, la adecuación de las condiciones de trabajo y su impacto sobre los factores ambientales.

1. Algunas de estas decisiones, como puede verse, se refieren directamente a actuaciones preventivas. Otras, que son de ámbito más general, han de consultarse por las evidentes repercusiones que pueden tener sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

- La organización y desarrollo de las actividades preventivas en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos².
- El procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.
- Los procedimientos de información a los trabajadores y de documentación de sus actividades preventivas obligatorias.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva (calendario, duración, contenido, asistentes, formadores...).
- La determinación de los reconocimientos médicos que hayan de considerarse obligatorios para los trabajadores.
- La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de protección de las mujeres embarazadas.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia
- Cualquier otra decisión que pueda afectar sustancialmente a la seguridad y la salud de los trabajadores.

En todos estos casos lo normal es que la consulta se haga sobre una propuesta concreta de la empresa.

b) Las consultas proactivas, encaminadas a **sondear la opinión de los trabajadores** sobre cualquier tema preventivo de interés antes de fijar la posición de la empresa, que luego, una vez establecida esta, podría plantear una consulta formal, si procediera.

2. La normativa europea y las Estrategias española y andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo promueven decididamente la disposición de recursos técnicos propios, complementándolos con los ajenos cuando sea necesario. En el caso de las microempresas, la asunción personal por el empresario es la que más favorece la integración de la prevención en la actividad ordinaria de la empresa, al hacer coincidir las instancias técnica (el especialista en prevención) y decisoria en una misma persona: el empresario.



3.2.- A quién consultar

La ley establece que las consultas obligatorias se han de hacer a los representantes de los trabajadores, si los hay en la empresa. Si no los hay, los destinatarios de la consulta serán todos los trabajadores de la empresa, salvo que pudiera acotarse más, utilizando un criterio amplio, el conjunto de los trabajadores potencialmente afectados por la decisión en cuestión

Las consultas destinadas a sondear opiniones no tienen requisitos legales pero, por su misma naturaleza, deberían extenderse a todos los trabajadores concernidos por el asunto de que se trate, salvo que esto no fuera razonablemente posible.

3.3.- Cuándo consultar

En todos los casos, se debe consultar a los trabajadores con la debida antelación a la decisión o postura a tomar, a fin de que haya margen de maniobra respecto a ella y no parezca que la consulta es un mero trámite sin ningún efecto.



En las consultas obligatorias, los representantes de los trabajadores tienen un plazo máximo de 15 días para responder, que necesariamente habrá de acortarse cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

Teniendo en cuenta el plazo anterior, en general estas consultas deberían realizarse al menos 15 días antes de las fechas previstas para la adopción de las correspondientes decisiones.

Transcurrido el plazo establecido en la consulta sin que se hubiera producido respuesta, el empresario podría poner en práctica su decisión.



3.4.- Cómo y dónde consultar

El primer paso que es recomendable que dé el empresario es consultar a los trabajadores sobre el propio proceso de consulta. Se trata de decidir, entre otras cosas, sobre la conveniencia de elaborar un procedimiento específico de consulta o de integrar ésta en otros procedimientos más generales, así como de identificar las unidades organizativas³ que han de intervenir y precisar su papel.

Para los dos tipos genéricos de consulta se proponen distintas vías y formas de efectuarlas, pero sin pretensión de exhaustividad, ya que hay más modos aceptables de consultar a los trabajadores:

1. Consulta formal que responde a la obligación legal anterior a determinadas actuaciones

- **Reuniones formales** con los representantes de los trabajadores (preferentemente delegados de prevención) o reuniones del Comité de Seguridad y Salud. Cuando existan representantes o sea obligatorio constituir el Comité⁴, las cuestiones importantes deben ser consultadas con aquellos o discutidas en el seno de éste. En todo caso, el Comité deberá reunirse, al menos, cada tres meses. En el caso de **microempresas** en las que no sea obligatorio contar con representantes, o cuando estos no existan, estas reuniones formales deberían realizarse con todos los trabajadores o, como mínimo, con los directamente afectados.

3. Considerando también entre ellas al servicio de prevención ajeno, si lo hay.

4. Empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajadores.



- **Entrega en papel o remisión de un correo electrónico** a los representantes o, en caso de no existir, a los trabajadores implicados en la cuestión concreta que se somete a consulta. En algunas ocasiones será conveniente utilizar formularios sencillos de consulta, en razón del tamaño, la dispersión geográfica de los centros de trabajo o la complejidad organizativa de la empresa. En el anexo I se incluye una propuesta de formulario para realizar esta consulta.

Para todas las cuestiones de consulta obligada es muy conveniente que quede **constancia documental** de los destinatarios y del contenido de las mismas, así como de las eventuales respuestas: puede tener la forma de un resumen firmado por los participantes, un acta de la reunión, un correo electrónico, un resumen en la Intranet de la empresa, el modelo del anexo I con acuse de recibo, etc.



2. Consulta proactiva que responde a la necesidad o el deseo de conocer la postura de los trabajadores respecto de un tema. No se trata de formular una propuesta concreta sino de un acto de comunicación genérico con el objetivo de formarse una opinión. Este tipo de consulta no ha de ser necesariamente formal, y menos en una pequeña empresa o una microempresa.

- **Reuniones informales** para tratar asuntos de seguridad y salud laboral. No se trata de las reuniones convencionales con los representantes, sino de citas específicas para sondear a los empleados implicados (de un determinado departamento, de un puesto de trabajo, que realicen una determinada tarea...). Por ejemplo, pueden citarse frente al equipo de trabajo que se pretenda modificar, reunirse al final de cada semana (o cada quince días o a final de mes) para explicar los proyectos o novedades que afecten a los riesgos laborales o comentar o analizar

algún incidente o accidente ocurrido en la propia empresa o en otra del mismo ámbito, etc.

- **Publicación de las peticiones** de opinión en un tablón de anuncios o panel informativo. Se deben prever medios para que el trabajador pueda contestar, como, por ejemplo, la propuesta de formulario ya citada, un número de teléfono al que llamar o una dirección de correo electrónico a la que escribir...

En todo caso, cuando se realice una consulta, esta debe llevar aparejada toda la documentación necesaria –o, al menos, la posibilidad de acceder a ella- con las limitaciones previstas para los datos relativos a la información médica de carácter personal, para permitir el análisis del asunto y la emisión de una opinión informada. Es importante enfocar este punto desde la mutua confianza, pero, en cualquier caso,





hay que recordar que los representantes de los trabajadores deben guardar sigilo profesional⁵ respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Otros dos aspectos cruciales para que las consultas sean realmente efectivas son:

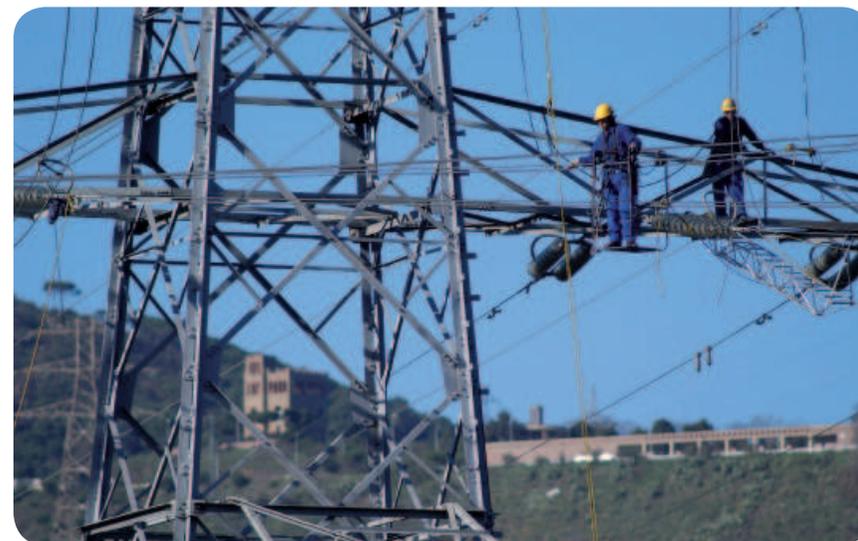
- La formación de los trabajadores, para mejorar su capacidad de analizar y contestar a las consultas con sugerencias y modificaciones de medidas preventivas que se adapten a los riesgos a los que están expuestos.
- La información a los trabajadores sobre las soluciones que finalmente se adopten y su posterior seguimiento, así como la justificación de las que, propuestas por ellos, se hayan descartado.

5. El sigilo profesional se refiere a aquellas informaciones que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les hayan sido expresamente comunicadas con carácter reservado. En cualquier caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.5.- Recomendaciones para la consulta en las microempresas

En las microempresas se debe hacer un esfuerzo significativo por consensuar un procedimiento de consultas ágil y cercano, y por plantear éstas (las consultas) del modo más sencillo posible, evitando el lenguaje técnico preventivo, a fin de que resulten comprensibles para todos los trabajadores, que habrán de ser normalmente sus destinatarios ante la frecuente ausencia de representantes.

Aprovechando el mayor contacto existente entre el empresario, o el responsable de la empresa, y los trabajadores, se deben potenciar las consultas proactivas como la mejor fórmula de avanzar en la implicación y el compromiso de todos, favoreciendo así la integración de la prevención en el trabajo diario.





4.- Participación

4.1.- Sobre qué se participa

Los trabajadores tienen el derecho de participar en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Tales cuestiones pueden referirse, por tanto, a cualquiera de los grandes temas con repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores: condiciones materiales, ambientales y organizativas del trabajo, y gestión de la prevención en la empresa.

El objetivo último de la participación es contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todas las decisiones y niveles jerárquicos de la empresa. Para garantizar el éxito es imprescindible la colaboración de los trabajadores, que constituyen el último pero no por ello menos insustituible eslabón de esa integración. Y nada favorece más esa colaboración que sentirse partícipes, inclu-

so protagonistas, del sistema preventivo de la empresa y no meros receptores pasivos de las decisiones de otros.

Dos tipos de participación pueden distinguirse:

- **Reactiva**, que consiste en formular comentarios o propuestas alternativas a las consultas efectuadas por el empresario.
- **Proactiva**, que implica comunicar, por propia iniciativa, deficiencias que conlleven riesgos significativos para la seguridad o la salud, o sugerir medidas para mejorar las condiciones de trabajo en la empresa.

4.2.- Quién debe participar

Como ya se ha señalado, la participación es un derecho de todos los trabajadores, si bien debe canalizarse a través de sus representantes en la empresa (preferentemente delegados de prevención), cuando estos existan.





4.3.- Cuándo participar

Para la **participación reactiva** asociada a una consulta obligada del empresario, los plazos serán los que hemos indicado en el punto 3.3 de este documento. Para la que nace de una consulta proactiva no hay más plazos que los que deriven de la importancia del tema o de la planificación de actividades de la empresa.

Para la **participación proactiva**, que surge de la iniciativa de los trabajadores, no hay limitación de momentos ni plazos. Debe poder producirse cuando se detecta la deficiencia o surge la idea de mejora.

La empresa tampoco tiene un plazo para responder, pero parece razonable utilizar como orientación el mismo criterio temporal que tienen los trabajadores para contestar a las consultas: 15 días, en general, o el tiempo imprescindible para considerarla, cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Eso sí, la decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas, o las posibles modificaciones de éstas, deberían ser motivadas, como muestra de la consideración que merecen las aportaciones en este terreno y para no desincentivarlas.

4.4.- Cómo y dónde participar

Si existe **Comité de Seguridad y Salud** en la empresa o el centro de trabajo, las sugerencias procedentes de los dos tipos de participación considerados deberían tratarse en reuniones del Comité.

En las **pequeñas empresas** (de 10 a 49 trabajadores) deberían celebrarse reuniones formales de la dirección y los mandos intermedios con los delegados de prevención para analizar las propuestas presentadas por los trabajadores, su interés y viabilidad, con la frecuencia necesaria. De estas reuniones deberían levantarse las correspondientes actas.

En las **microempresas** podrían celebrarse reuniones informales con participación del proponente, otros trabajadores afectados si los hay, el empresario, si trabaja en la empresa, o el responsable del centro de trabajo, y el responsable técnico de prevención, si es necesario. También sería deseable en este caso dejar alguna constancia escrita de lo tratado y lo decidido.

La existencia de estas reuniones como marco deseable de explicación, debate e incluso decisión no anula, sino todo lo contrario, la conveniencia de contar con un instrumento (formulario) para que cada trabajador pueda hacer llegar por escrito sus propuestas o sugerencias a quien corresponda (empresario, mando intermedio o delegado de personal o de prevención). Cuando las propuestas respondan a una consulta de la empresa, puede usarse el formulario de consulta que ya se ha propuesto. Para sugerencias por propia iniciativa se adjunta un modelo de formulario como anexo II. Como puede verse, en él se hace mención del destinatario adecuado, el medio o los medios de transmisión, el plazo de respuesta y la motivación de ésta en caso de negativa.

Valga aquí lo dicho anteriormente sobre el carácter de requisitos de la información y formación de los trabajadores para que la participación de estos en materia preventiva adquiera su plena eficacia.

4.5.- Recomendaciones para la participación en las microempresas

Como se ha señalado anteriormente, las microempresas presentan la ventaja de un estrecho contacto entre los trabajadores y el responsable empresarial (con frecuencia el propio empresario, que desarrolla su actividad profesional en el centro de trabajo). Si se aprovecha esta ventaja para estimular la participación (y desarrollar, como ya se recomendó, las consultas proactivas) se conseguirá trascender el marco, necesario pero estrecho, de una comunicación empresa-trabajadores estereotipada, basada sólo en el ejercicio de derechos y deberes, para convertirla en diálogo abierto, continuo y fluido. De este diálogo cabe esperar los mejores frutos, no sólo en lo que se refiere a la prevención de los riesgos laborales sino al clima laboral, la calidad, la productividad y, consiguientemente, la competitividad de la empresa.



5.- Nota final

La consulta y la participación de los trabajadores son tan importantes⁶ para el desarrollo de una actuación preventiva eficaz en la empresa, que merece la pena dedicar una reunión periódica conjunta (al menos semestral) con los representantes (o los trabajadores, si no hay representantes) al análisis de su funcionamiento y sus resultados, para introducir modificaciones de mejora en caso necesario. Si como consecuencia de estos análisis se pone de manifiesto alguna buena práctica en esta materia (avalada por sus logros en clima laboral, cifras de siniestralidad u otros indicadores pertinentes) que podría ser de interés para otras empresas, nos gustaría conocerla. Para facilitarle su comunicación, incluimos como anexo III un pequeño cuestionario que, una vez contestado, se puede remitir a la dirección de correo electrónico dgssl.ceice@juntadeandalucia.es o al fax 955048999.

⁶ A las que, por cierto, está dedicada la Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2012, bajo el lema "Trabajando juntos para la prevención de los riesgos"

Anexo 3

FORMULARIO DE COMUNICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONSULTA O PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
DATOS DEL INFORMANTE	
Nombre:	
Correo electrónico:	
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social:	Teléfono:
Localidad:	Actividad económica:
Provincia:	CNAE:
Código postal:	
PUESTO DEL INFORMANTE EN LA EMPRESA	
<input type="checkbox"/> Empresario	<input type="checkbox"/> Representante de los trabajadores
<input type="checkbox"/> Directivo	<input type="checkbox"/> Empleado
<input type="checkbox"/> Técnico de prevención	
TAMAÑO DE LA EMPRESA	
<input type="checkbox"/> Empresa de menos de 10 trabajadores	<input type="checkbox"/> Empresa de 50 a 249 trabajadores
<input type="checkbox"/> Empresa de 10 a 49 trabajadores	<input type="checkbox"/> Empresa de 250 o más trabajadores
DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA	

Guía sobre consulta y participación de los trabajadores de pyme y microempresas



JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Línea de Información y Colaboración en
Prevención de Riesgos Laborales de la
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

900 85 12 12

lineaprl.cem@juntadeandalucia.es